

I. COMUNIDAD DE MADRID

C) Otras Disposiciones

Consejería de Economía, Hacienda y Empleo

- 4** *RESOLUCIÓN de 9 de noviembre de 2025, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo del Sector de Mayoristas de Frutas, Hortalizas y Plátanos de la Comunidad de Madrid, suscrito por la Asociación de Empresarios Mayoristas del Mercado Central de Frutas de Madrid (ASOMAFRUT) y por las centrales sindicales Unión General de Trabajadores (UGT) y Comisiones Obreras (CC. OO.). (Código número 28000735011981).*

Examinado el texto del convenio colectivo del Sector de Mayoristas de Frutas, Hortalizas y Plátanos de la Comunidad de Madrid, suscrito por la Asociación de Empresarios Mayoristas del Mercado Central de Frutas de Madrid (ASOMAFRUT) y por las organizaciones sindicales Unión General de Trabajadores (UGT) y Comisiones Obreras (CC. OO.), el día 26 de octubre de 2025, completada la documentación exigida en los artículos 6 y 7 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios colectivos, Acuerdos colectivos de trabajo y Planes de Igualdad, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2.1.a) de dicho Real Decreto; en el artículo 90.2 y 3 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y con el artículo 1 del Decreto 38/2023, de 23 junio, de la Presidenta de la Comunidad de Madrid, por el que se establece el número y denominación de las Consejerías de la Comunidad de Madrid, en relación con el artículo 31 del Decreto 230/2023, de 6 de septiembre, del Consejo de Gobierno, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo, esta Dirección General

RESUELVE

1. Inscribir dicho convenio en el Registro de Convenios Colectivos, Acuerdos colectivos de trabajo y Planes de Igualdad de esta Dirección y proceder al correspondiente depósito en este Organismo.
2. Disponer la publicación del presente Anexo, obligatoria y gratuita, en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID.

Contra la presente Resolución podrá interponerse recurso de alzada ante la Viceconsejería de Economía y Empleo de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo de la Comunidad de Madrid, de acuerdo con los artículos 112, 121 y 122 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, en el plazo de un mes, y contándose desde el día siguiente de esta notificación, prorrogándose al primer día hábil siguiente cuando el último sea inhábil.

Madrid, a 9 de noviembre de 2025.–La Directora General de Trabajo, Silvia Marina Parra Rudilla.

**CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE MAYORISTAS DE FRUTAS,
HORTALIZAS Y PLÁTANOS DE LA COMUNIDAD DE MADRID 2024-2028****PREÁMBULO**

El presente Convenio Colectivo del sector de mayoristas de frutas, hortalizas y plátanos de la Comunidad de Madrid, se otorga por las centrales sindicales Unión General de Trabajadores (UGT) y Comisiones Obreras (CCOO), y la Asociación de Empresarios Mayoristas del Mercado Central de Frutas de Madrid (ASOMAFRUT)

TÍTULO PRIMERO**De las relaciones colectivas de trabajo****Capítulo I****Del ámbito de aplicación***Artículo 1 Ámbito funcional*

El presente Convenio colectivo establece las normas básicas que regulan las condiciones mínimas de trabajo entre todas las Empresas de Mayoristas de Frutas, Hortalizas y Plátanos de la Comunidad de Madrid, y las personas trabajadoras incluidas en su ámbito territorial y personal.

Artículo 2 Ámbito territorial

El presente Convenio colectivo afectará a todos los centros de trabajo de las Empresas de Mayoristas de Frutas, Hortalizas y Plátanos de la Comunidad de Madrid, y los que pudieran crearse en el futuro.

Artículo 3 Ámbito personal

Quedan comprendidas todas las personas trabajadoras que a partir de la entrada en vigor del Convenio colectivo, presten sus servicios con contrato laboral en las Empresas de Mayoristas de Frutas, Hortalizas y Plátanos de la Comunidad de Madrid, cualquiera que sea su modalidad de contratación, con las excepciones enumeradas en los artículos 1.3 y 2.º del Estatuto de los trabajadores.

Artículo 4 Ámbito temporal

El presente Convenio entrará en vigor al día siguiente de su firma, con independencia de la fecha de su publicación en el Boletín Oficial de Comunidad de Madrid. En cuanto a las retribuciones económicas, se estará a lo previsto en el artículo 26 del presente Convenio, y las especialidades que en el mismo se especifican. La duración del presente Convenio será desde el día 1 de enero de 2024 al 31 de diciembre de 2028, y afectará a las empresas y a las personas trabajadoras comprendidas en los ámbitos anteriores.

Capítulo II**De la denuncia e indivisibilidad del Convenio***Artículo 5 Denuncia del Convenio*

La denuncia del Convenio colectivo efectuada por cualquiera de las partes legitimadas para ello, debiéndose realizarse por escrito y a través de cualquiera de los procedimientos fehacientes admitidos en derecho.

En la denuncia efectuada conforme al párrafo precedente, se dará traslado a cada una de las partes legitimadas para negociar antes del tercer mes anterior a la fecha de terminación de la vigencia del Convenio. En caso contrario, se prorrogará éste de manera automática.

En ausencia de denuncia, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 86.2 del ET, se prorrogará de año en año. Igualmente, el convenio denunciado y en negociación continuará vigente íntegramente hasta la entrada en vigor del convenio que lo sustituya.

Pese a lo anterior, los incrementos del salario base y complementos de este convenio se pactan exclusivamente para los ejercicios correspondientes la vigencia de este convenio (2024, 2025, 2026, 2027 y 2028)

Artículo 6 Vinculación a la totalidad (indivisibilidad del Convenio)

Las condiciones pactadas en el presente Convenio forman un todo orgánico e indivisible, y a efectos de su aplicación práctica serán consideradas global y conjuntamente.

Capítulo III**De los principios que inspiran la negociación colectiva***Artículo 7 Condiciones más beneficiosas*

Subsistirán por su propio concepto las mejoras económicas o de otra índole, no comprendidas en el presente Convenio, que las empresas hubieran otorgado u otorgasen a sus trabajadores/as, respetándose las situaciones personales que globalmente excedan del pacto en su contenido económico, las cuales se mantendrán estrictamente ad personam.

Será compensable y absorbible el concepto “a cuenta convenio”.

Artículo 8 Igualdad en el trabajo

Se respetará el principio de igualdad en el trabajo a todos los efectos, no admitiéndose discriminaciones por razones de edad, sexo, ideología, raza o minusvalía.

Las personas trabajadoras tendrán derecho al respeto de su intimidad y a la consideración debida de su dignidad, comprendida la protección frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, y frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.

En consecuencia, serán nulas las ordenes de discriminar y las decisiones de la empresa que supongan un trato desfavorable de las personas trabajadoras como reacción ante una reclamación efectuada en la empresa o ante una acción administrativa o judicial destinada a exigir el cumplimiento del derecho de igualdad de trato y no discriminación.

Para ello, las partes se comprometen a confeccionar planes de igualdad para que sean aplicados en las empresas de acuerdo con lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Artículo 9 Organización del trabajo

Corresponderá a la dirección la organización del trabajo en su empresa, entendida en sentido amplio, sin perjuicio de lo prevenido en el artículo 4.1, letra g), del Estatuto de los trabajadores.

Artículo 10 Formación al trabajo

Las personas trabajadoras del sector tendrán derecho a la asistencia de cursos de formación continua con arreglo a las funciones de su categoría profesional, y aquellos otros que puedan complementar su formación integral.

Capítulo IV**De la clasificación profesional***Artículo 11 Clasificación profesional*

Las personas trabajadoras afectadas por el presente Convenio colectivo serán clasificadas en grupos profesionales.

La nueva estructura profesional pretende obtener una más razonable estructura productiva, todo ello sin merma de la dignidad, oportunidad de promoción y justa retribución que corresponda a cada persona trabajadora.

Por acuerdo entre la persona trabajadora y la Empresa se establecerá el contenido de la prestación laboral objeto del contrato de trabajo, así como su equiparación al grupo profesional correspondiente según lo previsto en el presente Convenio.

Las definiciones generales de grupos sirven y pueden aplicarse a las diferentes actividades que integran o puedan integrarse en la Empresa, de tal forma, que cualquier puesto de trabajo quedará asimilado a un grupo profesional de acuerdo con la aptitud profesional necesaria para desempeñarlo.

De forma general se establecen dos áreas funcionales diferenciadas:

- 1.- Área funcional administrativa
- 2.- Área funcional almacén/ venta/logística.

GRUPO S PROFESIONALES

En función de las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, se establecen con carácter normativo, los cinco grupos profesionales y los contenidos específicos que los definen.

GRUPO 0:

Lo integran aquellas personas trabajadoras a las que se les encomienda la responsabilidad de un área especializada, que requiere de un conocimiento teórico y práctico adquirido, bien a través de una formación de alto nivel, bien a través de una experiencia dilatada.

Disfrutan de un alto grado de autonomía derivada del nivel de conocimientos profesionales descritos, al tiempo que amplía iniciativa en el sector o sectores de la Empresa que le están atribuidos, lo que a su vez conlleva un alto grado de exigencia y responsabilidad en el desempeño de sus cometidos.

Sus funciones, por tanto, suponen la realización de tareas técnicas complejas y heterogéneas. Asimismo, funciones que suponen la integración, planificación, coordinación y supervisión de tareas realizadas por un conjunto de colaboradores, siendo por ello necesario que gocen, entre otras cualidades, de capacidad de influencia, mediación, motivación y persuasión, así como de resolución de conflictos en el ámbito de las relaciones interpersonales.

La complejidad de sus funciones también viene determinada por la consecución de unos objetivos globales marcados por la Dirección de la Empresa, a partir de unas pautas u orientaciones generales que emanan de la misma, siendo ellos/as en todo momento los/as que habrán de decidir y valorar con libertad de criterio, el modo más adecuado de obtenerlos.

Dada la influencia de su gestión en los resultados de la Empresa se les requiere un pensamiento analítico, interpretativo, evaluativo y constructivo tendente a la solución de problemas complejos, variados y no siempre definidos.

Dentro de este grupo profesional, se incluyen a título enunciativo, las siguientes categorías profesionales.

ÁREA FUNCIONAL ADMINISTRATIVA:

Nivel 1: Aquellas personas trabajadoras con formación y/o experiencia con capacidad directiva para gestionar el negocio y los equipos de las distintas áreas.

- Director y Jefe Administrativo.

Nivel 2: Aquellas personas trabajadoras que cuentan con formación de grado superior.

- Técnicos

GRUPO I:

El personal adscrito a este grupo realiza funciones de gestión, coordinación, supervisión y control sobre todas aquellas actividades relacionadas entre sí que compongan aquella parte del proceso productivo a ellos asignado, así como sobre los medios y recursos materiales y personales que lo integran. Igualmente funciones desempeñarán en cuanto a la ejecución, desarrollo y resultados de dicha parte del proceso.

Dirigen conforme a criterios organizativos conociendo el método de trabajo, todas las actividades que se desarrollan dentro de su área funcional, para lo cual será necesario una amplia experiencia en ese concreto ámbito y una elevada comprensión de sus prácticas y principios de funcionamiento.

Se encuentran subordinados a las directrices del Director no solo en cuanto a los objetivos parciales que su área funcional ha de alcanzar, sino también en cuanto a las medidas que han de adoptar para conseguirlas, recibiendo también indicaciones acerca de los eventuales problemas a los que se pueden enfrentar y de las soluciones a adoptar en su caso.

Programan y organizan sus propias tareas. El puesto, en función del área al que esté asignado, puede implicar responsabilidad directa en la gestión de recursos humanos.

Dentro de este grupo profesional, se incluyen a título enunciativo, las siguientes categorías profesionales:

Nivel 1: Aquellas personas trabajadoras con capacidad de coordinación de los trabajos de la Sección y conocimientos técnicos específicos del producto y de las instalaciones.

- Jefe de Sección y Madurado-comercial

Nivel 2: Personas trabajadoras que cuentan con un especial conocimiento del negocio y habilidades de negociación con clientes y proveedores.

- Comercial

GRUPO II:

El personal perteneciente a este Grupo desarrollará trabajos administrativos y/o técnicos aún en cierta medida complejos, que requieren no solo de habilidades teóricas, derivadas de su cualificación personal, sino también de una formación práctica, en base a la experiencia adquirida.

A pesar de estar sujetos a procedimientos, prácticas y tareas que se encuentran normalmente estandarizadas, y que se realizan bajo instrucciones precisas, se requiere cierta aportación personal para adaptar las normas al trabajo ante nuevas situaciones que pudieran surgir, contando siempre como referencia con el mando más próximo al que podrá recurrir en situaciones extraordinarias.

Las decisiones autónomamente tomadas quedan totalmente supeditadas a la supervisión y verificación directa de sus superiores jerárquicos.

Trabajadoras y trabajadores con capacidad de organización administrativa, la experiencia y conocimientos teóricos y prácticos necesarios para realizar trabajos de oficina complejos, contando con conocimientos sobre las distintas áreas del negocio.

Las cuestiones sobre las que normalmente tengan que decidir en el desempeño de su puesto de trabajo, si bien son complejas y variadas, encuentran precedente en situaciones producidas en el seno de la Empresa solucionadas por la práctica interna de la misma, por lo que la discrecionalidad en la toma de decisiones de estas personas trabajadoras se ve reducida considerablemente.

Dentro de este grupo profesional, se incluyen a título enunciativo las siguientes categorías profesionales.

ÁREA FUNCIONAL ADMINISTRATIVA:

- Oficial Administrativo- Oficial Cajero

ÁREA FUNCIONAL ALMACÉN/VENTA/LOGÍSTICA:

- Conductor y conductor-repartidor

GRUPO III:

Compuesto por aquellas personas trabajadoras que realizan tareas siguiendo un método de trabajo preciso con alto grado de supervisión, en cuanto a su ejecución y resultados, cuyo desempeño normalmente exigen conocimientos de carácter elemental pero específicos en relación con una Sección especializada y adecuado conocimiento de las actividades relacionadas, adquiridos con su experiencia profesional.

Dispone de procedimientos e instrucciones para solventar los problemas propios de su puesto de trabajo, debiendo aplicar la solución adecuada a cada situación o bien recurrir al mando más próximo en situaciones extraordinarias.

Dicho grupo, con tres años de experiencia en el sector, pasará automáticamente al GRUPO II.

Dentro de este grupo profesional, se incluyen a título enunciativo, las siguientes categorías profesionales.

ÁREA FUNCIONAL ADMINISTRATIVA:

- Cajero y Auxiliar Administrativo.

GRUPO IV:

Este Grupo está compuesto por aquellas personas trabajadoras que, no necesitando de una formación específica, aunque ocasionalmente necesiten de un breve periodo de adaptación, realizan tareas bajo instrucciones precisas, permanentes y claramente establecidas.

Dichas tareas solo requieren destreza en el manejo de las máquinas o equipos simples que utilicen para el desarrollo de su actividad.

Su autonomía e iniciativa están limitadas, debiendo cumplir las instrucciones que les demanden sus superiores jerárquicos y funcionales.

En dicho grupo, con dos años de experiencia en el sector, se pasará automáticamente al GRUPO III en el área funcional administrativa (de auxiliar de caja a cajero) y en el área funcional almacén/venta/ logística se cambiará de nivel 2 al 1 (de mozo a mozo especializado).

Dentro de este grupo profesional, se incluyen, a título enunciativo, las siguientes categorías profesionales.

ÁREA FUNCIONAL ADMINISTRATIVA:

Nivel 1:

- Auxiliar de caja

ÁREA FUNCIONAL ALMACÉN/VENTA/LOGÍSTICA:

Nivel 1:

- Mozo especializado

Nivel 2:

- Mozo

ÁREA FUNCIONAL ADMINISTRATIVA

GRUPO S	NIVEL	CATEGORÍAS
0	I	Director/a y Jefe/a Administración
0	II	Técnico/a
1	I	Jefe/a de Sección
2	I	Oficial de Administración/Oficial de cajas
3	I	Cajera/o
3	I	Auxiliar de Administración
4	I	Auxiliar de cajas

ÁREA FUNCIONAL ALMACÉN /VENTA/LOGÍSTICA

GRUPO S	NIVEL	CATEGORÍAS
1	I	Madurador/a-Vendedor/a y Jefe/a de Sección
1	II	Comercial
2	I	Conductor/a-repartidor/a
2	II	Conductor/a
4	I	Mozo/a especializado/a
4	II	Mozo/a

La aplicación de esta nueva clasificación profesional no puede suponer, en ningún caso, que las personas trabajadoras actualmente contratadas sufran una merma de su categoría actual y por ende una bajada de su salario bruto anual.

Artículo 12 Clasificación por su permanencia y duración

El personal, atendiendo a su permanencia y duración, se clasifica en fijo, eventual e interino.

Las empresas están obligadas a formalizar con cada una de las personas trabajadoras eventuales e interinos que admitan por más de cinco días, un contrato escrito, en el que harán constar, además de las condiciones generales del mismo, su categoría profesional, el día que comenzó las prestaciones de sus servicios, la clase de éstos y su duración. Se entregará una copia del contrato al trabajador. Todo eventual e interino que no tenga formalizado contrato escrito, se considerará como fijo.

Capítulo V**De las modalidades del contrato de trabajo****Sección 1ª. Derecho de información***Artículo 13 Derecho de información sobre la contratación*

Se incluye el artículo 8.3 del Estatuto de los trabajadores sobre derechos de información a los representantes legales de las personas trabajadoras en materia de contratación:

Apartado 1.

1. La dirección de la empresa entregará a la representación legal de las personas trabajadoras, una copia básica de todos los contratos que deban celebrarse por escrito, a excepción de los contratos de relación laboral especial de alta dirección sobre los que se establece el deber de notificación a la representación legal de las personas trabajadoras.

Con el fin de comprobar la adecuación del contenido del contrato a la legalidad vigente, esta copia básica contendrá todos los datos del contrato a excepción del número del documento nacional de identidad, el domicilio, el estado civil, y cualquier otro que, de acuerdo con la Ley Orgánica 1/1982, de 5 de mayo, pudiera afectar a la intimidad personal.

La copia básica se entregará por la empresa, en un plazo no superior a diez días desde la formalización del contrato, a los representantes legales de las personas trabajadoras, quienes la firmarán a efectos de acreditar que se ha producido la entrega. Posteriormente, dicha copia básica se enviará a la Oficina de Empleo. Cuando no exista representación legal de las personas trabajadoras, también deberá formalizarse copia básica y remitirse a la Oficina de Empleo.

En los contratos sujetos a la obligación de registro en el Instituto Nacional de Empleo, la copia básica se remitirá junto con el contrato, a la Oficina de Empleo. En los restantes supuestos se remitirá exclusivamente la copia básica.

2. La empresa notificará a la representación legal de las personas trabajadoras las prórrogas de los contratos de trabajo a los que se refiere el número 1, así como las denuncias correspondientes a los mismos, en el plazo de los diez días siguientes a que tuviera lugar.

3. La representación legal de las personas trabajadoras deberán recibir, al menos trimestralmente, información acerca de las previsiones de la dirección de la empresa sobre celebración de nuevos contratos, con indicación del número de éstos y de las modalidades y tipos de contratos que serán utilizados, así como de los supuestos de subcontratación.

Apartado 2.

Los representantes de la Administración, así como los de las organizaciones sindicales, y de las asociaciones empresariales que tengan acceso a la copia básica de los contratos, en virtud de su pertenencia a los órganos de participación institucional que reglamentariamente tengan tales facultades, observarán sigilo profesional, no pudiendo utilizar dicha documentación para fines distintos de los que motivaron su conocimiento.

Apartado 3.

1. La empresa con ocasión de la extinción del contrato, al comunicar a las personas trabajadoras la denuncia o, en su caso, el preaviso de la extinción del mismo, deberá acompañar una propuesta del documento de liquidación de las cantidades adeudadas.

La persona trabajadora podrá solicitar la presencia de la representación legal de las personas trabajadoras en el momento de proceder a la firma del recibo del finiquito, haciéndose constar en el mismo el derecho de su firma en presencia de la representación legal de las personas

trabajadoras, o bien que la persona trabajadora no ha hecho uso de esta posibilidad. Si la dirección de la empresa impidiese la presencia del representante en el momento de la firma, el trabajador podrá hacerlo constar en el propio recibo, a los efectos oportunos.

2. La liquidación de los salarios que correspondan a las personas trabajadoras con contratos fijos discontinuos, en los supuestos de conclusión de cada período de actividad, se llevará a cabo con sujeción a los trámites y garantías establecidos en el número anterior.

Las acciones y omisiones del empresariado contrarias a los derechos de información reconocidos en la presente Ley, serán constitutivas de infracción grave, conforme a lo dispuesto en el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto de Infracciones y Sanciones en el Orden Social. El incumplimiento de las obligaciones en materia de tramitación de los recibos de finiquito será constitutivo de infracción grave en materia laboral y se sancionará conforme a lo dispuesto en la Ley citada.

Sección 2ª. De los contratos de trabajo

Artículo 14 Período de prueba

Se estará a lo dispuesto en el artículo 14 del Estatuto de los trabajadores.

Podrá concertarse por escrito un periodo de prueba, con sujeción a los límites de duración que, en su caso, se establezcan en los convenios colectivos. En defecto de pacto en convenio, la duración del periodo de prueba no podrá exceder de seis meses para los técnicos titulados, ni de dos meses para los demás trabajadoras y trabajadores. En las empresas de menos de veinticinco personas trabajadoras el periodo de prueba no podrá exceder de tres meses para las personas trabajadoras que no sean técnicos titulados.

Artículo 15 Contrato a tiempo parcial

Para todo lo referente a este tipo de contrato y en lo no regulado en el presente Convenio, se estará a lo dispuesto en la vigente legislación.

El contrato a tiempo parcial deberá formalizarse necesariamente por escrito, estableciéndose en el mismo el número de horas al día, a la semana, al mes y al año contratadas y su distribución.

Las personas trabajadoras deberán conocer con una antelación de quince días las horas complementarias que deban realizar en el período trimestral siguiente.

De no observarse este requisito, el contrato se presumirá a jornada completa.

El contrato a tiempo parcial se entenderá celebrado por tiempo indefinido cuando se concierte para realizar trabajos fijos y periódicos dentro del volumen normal de la actividad de la empresa, o cuando el cómputo de jornada realizada por una persona trabajadora a tiempo parcial sobrepase el 80 por 100 de la jornada anual establecida en el presente Convenio.

El número de horas complementarias que se pueden establecer no superarán el 30 por 100 de las horas pactadas en el presente Convenio.

Si las horas complementarias no fueran acordadas entre empresa y trabajador/a o representantes de las personas trabajadoras, el/la trabajador/a con contrato a tiempo parcial podrá negarse a la realización de dichas horas, sin que esto suponga una falta laboral.

A las personas trabajadoras con contrato a tiempo parcial no se les podrá partir la jornada diaria si no se superan las cinco horas o más de jornada diaria.

Las horas complementarias que realicen las personas trabajadoras con contrato a tiempo parcial se considerarán horas ordinarias a efectos de computar, sumándolas a las pactadas en contrato, para establecer su jornada para años posteriores.

Las personas trabajadoras con contratos a tiempo parcial tendrán preferencia a la hora de ser llamados para ocupar un puesto a tiempo completo.

En el supuesto de que se diera la circunstancia de que para ocupar un puesto a tiempo completo hubiera más de una persona trabajadora a tiempo parcial, accederá a la vacante el trabajador o trabajadora que cuente con más antigüedad en la empresa.

Artículo 16. Contratos de duración determinada.

Podrán celebrarse contratos de duración determinada y de formación en cualquiera de las modalidades recogidas en la legislación laboral vigente en cada momento de acuerdo con los requisitos exigidos en los supuestos legalmente establecidos.

Actualmente y según la normativa vigente, el contrato de trabajo de duración determinada solo podrá celebrarse por circunstancias de la producción o por sustitución de persona trabajadora.

A. Contrato por circunstancias de la producción.

- a) Este contrato podrá concertarse para atender el incremento ocasional e imprevisible de la actividad y las oscilaciones que, aun tratándose de la actividad normal de la empresa, generan un desajuste temporal entre el empleo estable disponible y el que se requiere en la empresa, siempre que no respondan a los supuestos previstos en el artículo 16.1 del Estatuto de los trabajadores.
- b) Entre las oscilaciones a las que se refiere el punto anterior se entenderán incluidas aquellas que derivan de las vacaciones anuales.
- c) La duración máxima de estos contratos será la prevista en el artículo 15.2 del Estatuto de los trabajadores ampliable hasta un total de nueve meses. En caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a la máxima prevista en este punto, podrá prorrogarse por acuerdo de las partes, por una única vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicha duración máxima.
- d) Igualmente se podrán formalizar contratos por circunstancias de la producción para atender situaciones ocasionales, previsibles y que tengan una duración reducida y delimitada en los términos previstos en el párrafo cuarto del artículo 15.2 del Estatuto de los trabajadores.

Las empresas podrán concertar contratos por tiempo indefinido fijo-discontinuo para la realización de trabajos de naturaleza estacional o vinculados a actividades productivas de temporada, o para el desarrollo de aquellos que no tengan dicha naturaleza pero que, siendo de prestación intermitente, tengan periodos de ejecución ciertos, determinados o indeterminados, según lo establecido en el artículo 16 del Estatuto de los trabajadores.

Artículo 17 Norma común a las anteriores modalidades contractuales.

Las relaciones laborales serán prioritariamente de carácter indefinido.

Sección 3ª. De la resolución unilateral por las personas trabajadoras de la relación de trabajo

Artículo 18 Cese voluntario en la empresa.

El personal que se proponga cesar voluntariamente en el servicio de la empresa, habrá de comunicarlo a la dirección de la misma, al menos con una antelación de quince días a la fecha en que haya de dejar de prestar sus servicios.

El incumplimiento por parte de la persona trabajadora de preavisar con la indicada antelación, dará derecho a la empresa a descontar de la liquidación del mismo, el importe del salario de un día por cada uno de retraso en el preaviso. Las personas trabajadoras que se propongan cesar en el servicio de la empresa lo comunicarán por escrito duplicado con acuse de recibo.

Para la totalidad de los contratos temporales, independientemente de su duración, la empresa comunicará al trabajador por escrito, la rescisión del mismo con quince días de antelación, abonando al trabajador un día por cada día de retraso del citado preaviso.

La empresa proveerá al trabajador antes de la finalización de su contrato de trabajo de la propuesta de finiquito con la liquidación correspondiente, no siendo vinculante para la empresa dicha propuesta.

Sección 4ª. De la suspensión del contrato de trabajo

Artículo 19 Excedencias.

La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa. En todo caso, se estará a lo previsto en el artículo 46 del Estatuto de los trabajadores.

I. Excedencia Voluntaria

El trabajador con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años.

Este derecho solo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

II. Excedencia con reserva del puesto de trabajo

- a) Las personas trabajadoras tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de guarda con fines de adopción o acogimiento permanente, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un periodo de excedencia, de duración no superior a dos años, salvo que se establezca una duración mayor por negociación colectiva, las personas trabajadoras para atender al cuidado del cónyuge o pareja de hecho, o de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad y por afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores y trabajadoras. No obstante, si dos o más personas trabajadoras de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento debidamente motivadas por escrito debiendo en tal caso la empresa ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación. Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo periodo de excedencia, el inicio de esta dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El periodo en que la persona trabajadora permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y la persona trabajadora tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por la empresa, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

No obstante, cuando la persona trabajadora forme parte de una familia que tenga reconocida la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de quince meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de dieciocho meses si se trata de categoría especial. Cuando la persona ejerza este derecho con la misma duración y régimen que el otro progenitor, la reserva de puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de dieciocho meses.

En el ejercicio de este derecho se tendrá en cuenta el fomento de la corresponsabilidad entre mujeres y hombres y, asimismo, evitar la perpetuación de roles y estereotipos de género.

- b) Asimismo, podrán solicitar su paso a la situación de excedencia en la empresa las personas trabajadoras que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.

El trabajador en excedencia voluntaria conserva solo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa.

La situación de excedencia podrá extenderse a otros supuestos colectivamente acordados, con el régimen y los efectos que allí se prevean.

Artículo 20 Suspensión del contrato por nacimiento.

El nacimiento, que comprende el parto y el cuidado de menor, suspenderá el contrato de trabajo de la madre biológica y el del progenitor distinto de la madre biológica durante diecinueve semanas. En el supuesto de monoparentalidad, por existir una única persona progenitora, el periodo de suspensión será de treinta y dos semanas. En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el periodo de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre biológica o del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre biológica. En los casos de parto prematuro con falta de peso y en aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un periodo superior a siete días, el periodo de

suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales, y en los términos en que reglamentariamente se desarrolle. En el supuesto de fallecimiento del hijo o hija, el periodo de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, se solicite la reincorporación al puesto de trabajo. En caso de fallecimiento de uno de los progenitores, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste de permiso. La suspensión del contrato de cada uno de los progenitores por el cuidado de menor se distribuye de la siguiente manera:

- a) Seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto serán obligatorias y habrán de disfrutarse a jornada completa.
- b) Once semanas, veintidós en el caso de monoparentalidad, que podrán distribuirse a voluntad de la persona trabajadora, en periodos semanales a disfrutar de forma acumulada o interrumpida y ejercitarse desde la finalización de la suspensión obligatoria posterior al parto hasta que el hijo o la hija cumpla doce meses. No obstante, la madre biológica podrá anticipar su ejercicio hasta cuatro semanas antes de la fecha previsible del parto.
- c) Dos semanas, cuatro en el caso de monoparentalidad, para el cuidado del menor que podrán distribuirse a voluntad de la persona trabajadora, en periodos semanales de forma acumulada o interrumpida hasta que el hijo o la hija cumpla los ocho años. Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor.

Las suspensiones previstas en las letras b) y c) podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o de jornada parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora, y conforme se determine reglamentariamente. La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de quince días, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, en su caso, en los convenios colectivos.

Cuando los dos progenitores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito. A efectos de lo dispuesto en este apartado, el término de madre biológica incluye también a las personas trans gestantes.

En los supuestos de adopción, de guarda con fines de adopción y de acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d), la suspensión tendrá una duración de diecinueve semanas para cada adoptante, guardador o acogedor. En el supuesto de monoparentalidad, por existir una única persona adoptante, guardadora con fines de adopción o acogedora, el periodo de suspensión será de treinta y dos semanas. En el supuesto de fallecimiento del menor, el periodo de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, se solicite la reincorporación al puesto de trabajo. En caso de fallecimiento de una de las personas adoptantes, guardadoras con fines de adopción o acogedoras, la otra persona podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste de permiso. La suspensión del contrato de cada persona adoptante, guardador o acogedora por el cuidado de menor se distribuye de la siguiente manera:

- a) Seis semanas deberán disfrutarse a jornada completa de forma obligatoria e ininterrumpida, inmediatamente después de la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento.
- b) Once semanas, veintidós en el caso de monoparentalidad, que podrán distribuirse, a voluntad de la persona trabajadora, en periodos semanales a disfrutar de forma acumulada o interrumpida y ejercitarse dentro de los doce meses siguientes a la resolución judicial por la que se constituya la adopción o bien a la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento.
- c) Dos semanas, cuatro en el caso de monoparentalidad, para el cuidado del menor que podrán distribuirse, a voluntad de la persona trabajadora, en periodos semanales de forma acumulada o interrumpida hasta que el menor cumpla los ocho años.

En ningún caso un mismo menor dará derecho a varios periodos de suspensión en la misma persona trabajadora. En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, el periodo de suspensión previsto para cada caso en este apartado podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción. Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro adoptante, guardador con fines de adopción o acogedor.

Las suspensiones previstas en las letras b) y c) podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o de jornada parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora, y conforme se determine reglamentariamente. La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una

antelación mínima de quince días, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, en su caso, en los convenios colectivos. Cuando los dos adoptantes, guardadores o acogedores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

Capítulo VI

De los salarios

Sección 1ª. De la remuneración del trabajo

Artículo 21 Remuneración del trabajo

Exclusivamente para el periodo de vigencia (2024-2028) se estará a lo dispuesto en el artículo 26 del presente Convenio Colectivo.

Sección 2ª. De la estructura salarial y definiciones de conceptos salariales

Artículo 22 Estructura salarial

Las retribuciones de las personas trabajadoras incluidas en el ámbito de aplicación del presente Convenio estarán distribuidas, en su caso, entre el salario base y los complementos del mismo.

Artículo 23 Salario base

Por salario base se entiende la retribución que remunera la prestación de servicios de la persona trabajadora por unidad de tiempo trabajado, o de obra en función de su pertenencia a un grupo y nivel profesional descrito en el presente Convenio, y será el que figura en este Convenio colectivo para cada uno de ellos.

El salario base remunera la jornada de trabajo fijada por Convenio colectivo o norma legal y los períodos de descanso legalmente establecidos.

Artículo 24 Complementos salariales

Son complementos salariales las cantidades que deban adicionarse al salario base por cualquier concepto distinto al de la jornada de trabajo fijada por este Convenio colectivo, y su adscripción a una categoría profesional. Los complementos salariales se ajustarán principalmente a alguna de las siguientes modalidades:

a) Personales: Son los complementos derivados de las condiciones personales del trabajador. Para el presente Convenio se establecen con carácter de mínimos, los siguientes:

- Complemento personal de asistencia: Es el complemento salarial que percibe el trabajador por las funciones propias por las que desarrolla su actividad en el seno de la empresa. La cuantía de dicho complemento, que no será compensable ni absorbible será la establecida en las tablas salariales que se abonarán en cada una de las quince pagas.

- Complemento salarial por antigüedad: las personas trabajadoras afectadas por este Convenio colectivo percibirán como complemento de antigüedad la cantidad que es de un 2,5 por 100 del salario base establecido en las tablas salariales, en períodos bianuales desde su ingreso en la empresa, contabilizándose a este fin el tiempo de formación/aprendizaje. La acumulación de los incrementos por antigüedad no podrá, en ningún caso superar más del 10 por 100 del salario base a los cinco años, del 25 por 100 a los quince años, del 40 por 100 a los veinte años y del 60 por 100 como máximo a los veinticinco años o más. El referido complemento no será compensable ni absorbible.

- Complemento personal de compensación horaria: las personas trabajadoras afectadas por el presente Convenio percibirán un complemento de turno, que no será compensable ni absorbible, como consecuencia de las peculiaridades de las actividades de las empresas, siendo la cuantía del referido complemento salarial la establecida en las tablas salariales que se abonarán en cada una de las quince pagas. Este complemento tiene su origen en el antiguo plus de compensación de horario que fue suscrito el 24 de febrero de 1976, y que fue homologado por el Delegado Provincial de Trabajo el 26 de septiembre de 1976.

b) De puesto de trabajo: Son los complementos integrados por las cantidades que deba percibir el trabajador por razón de las características del puesto de trabajo en el que desarrolla su actividad

profesional y que depende, exclusivamente, de la efectiva prestación de trabajo en el puesto asignado.

c) Complementos de vencimiento periódico superior al mes: Las retribuciones básicas establecidas en el presente Convenio se abonarán a razón de doce pagas mensuales, y tres pagas extraordinarias, que se abonarán en los meses de marzo, julio y diciembre, cuyo importe de cada una será el total de una mensualidad, a excepción del complemento de nocturnidad.

La paga extraordinaria de marzo se devenga del 1 de enero al 31 de diciembre. La paga extra de julio se devenga del 1 de julio al 30 de junio. La paga extra de diciembre se devenga del 1 de enero al 31 de diciembre.

Las tres pagas extraordinarias se abonarán del 15 al 20 del mes de su vencimiento.

A partir de la fecha de publicación del presente Convenio Colectivo y solo para las personas contratadas desde esta misma fecha las empresas podrán prorratear las pagas extraordinarias en las 12 mensualidades.

Artículo 25 Complementos extrasalariales

Son cantidades percibidas por las personas trabajadoras en el marco de la relación laboral o como consecuencia de ella, que no tienen la consideración de salario, al faltarles el carácter de contraprestación por los servicios realizados.

Los complementos extrasalariales se ajustarán principalmente a alguna de las siguientes modalidades:

- Plus de ayuda al transporte: Las empresas seguirán abonando la ayuda de transporte, en las mismas condiciones a aquellas personas trabajadoras que lo vinieran percibiendo hasta la fecha. Igualmente se obliga a abonar dichas ayudas a aquellas personas trabajadoras que lo soliciten, siempre y cuando justifiquen que no pueden utilizar los medios de transporte públicos en servicio normal (metro, autobuses y autobuses periféricos), en este último supuesto la empresa solicitará a la persona trabajadora la justificación de los gastos efectuados.

En todo caso, las personas trabajadoras que se encuentren en la situación prevista en el primer párrafo de este artículo podrán optar entre continuar percibiendo la ayuda a que se refiere el mismo, o por el contrario, acogerse a lo dispuesto en el párrafo segundo.

- Dietas y viajes: la persona trabajadora que por necesidades del servicio tenga que desplazarse fuera de su residencia habitual de trabajo, tendrá derecho a que se le abonen los gastos que hubiera efectuado, previa presentación de los correspondientes justificantes.

En compensación de aquellos gastos cuya justificación no resulte posible, la persona trabajadora tendrá derecho a percibir:

- Media dieta diaria de 19,83 euros.
- Completa dieta diaria de 48,46 euros.

Las personas trabajadoras que utilicen su vehículo para realizar trabajos de empresa, ésta abonará una cantidad de 0,26 euros por kilómetro.

Artículo 26 Incrementos salariales.

Se pacta una subida salarial consistente en aplicar sobre las tablas salariales definitivas del 2011 para el año 2024 un incremento del 10% con efectos retroactivos desde el 1 de enero de 2024. Para el año 2025 un incremento del 3%, con carácter retroactivo desde 1 enero de 2025. Para el año 2026 un incremento del 2,5%. Para cada uno de los años 2027 y 2028 un incremento del IPC (positivo)+ 0,25%.

Las tablas salariales definitivas para los años 2024, 2025 y 2026 quedan publicadas en el ANEXO 1 del presente convenio colectivo.

Para la realización de las tablas de los años 2027 y 2028, la comisión paritaria se compromete a su realización y publicación, una vez conocido el dato definitivo para cada año de IPC.

Los efectos económicos pactados en el presente convenio tendrán carácter retroactivo desde el 1 de enero de 2024. Los atrasos que se generen, en su caso, en virtud del incremento salarial pactado serán abonados por las empresas a las personas trabajadoras en un plazo máximo de 3 meses desde la publicación en el BOCM del presente texto convencional, comprometiéndose las

partes signatarias del mismo de informar a sus socios de los acuerdos alcanzados a la mayor brevedad posible de su suscripción.

Sección 4ª. De las excepciones de la aplicación de los efectos económicos de este Convenio por situación de pérdidas o déficit de las empresas

Artículo 27 Descuelgue salarial

Sin perjuicio de que los efectos económicos del presente Convenio colectivo sean de obligatorio cumplimiento para todas las empresas incluidas en su ámbito territorial y funcional, se establece un tratamiento excepcional para todas aquellas que acrediten objetiva y fehacientemente, situación de pérdidas o déficit en la cuenta de resultados de los tres últimos ejercicios económicos, que ponga en peligro la continuidad de la empresa.

En aquellas empresas en las que se hayan registrado pérdidas en los tres últimos ejercicios económicos, no será necesaria la obligación de los incrementos retributivos establecidos en este Convenio colectivo y ello con arreglo a la siguiente escala:

A) Empresas con pérdidas en un año dentro de los tres últimos ejercicios: se aplicará un aumento del 66,66 por 100 del incremento pactado en el presente Convenio.

B) Empresas con pérdidas en dos años dentro de los tres últimos ejercicios: se aplicará un aumento del 33,33 por 100 del aumento pactado en el presente Convenio.

No obstante lo anterior, se acuerda expresamente que ninguna empresa por las causas que se estipulan en esta disposición adicional, podrá descolgarse del Convenio colectivo en más de un 6 por 100 sobre las tablas salariales establecidas en este Convenio.

Con objeto de dar un tratamiento homogéneo a la situación que pueda derivarse de este acuerdo, las empresas en esta situación deberán seguir los siguientes trámites:

1. Presentar la petición a la comisión paritaria en un plazo máximo de quince días naturales, mediante carta certificada con acuse de recibo, desde la publicación en el Boletín Oficial de la Comunidad de Madrid.

2. Acreditar, con la documentación pertinente la situación origen de la petición en un plazo máximo de treinta días naturales. La fórmula de acreditación del posible déficit se realizará en base a la documentación contable y mercantil de obligado depósito en el Registro Mercantil, que constituirá acreditación objetiva y fehaciente del estado contable de la empresa y, de tratarse de personas empresarias individuales, en base a la documentación presentada ante organismos oficiales de cualquier clase, incluido el Ministerio de Economía y Hacienda.

3. Ambos plazos comenzarán a contar a partir de la publicación del Convenio en el Boletín Oficial de la Comunidad de Madrid o de la revisión del Convenio colectivo.

Cumplidos estos trámites, la comisión paritaria determinará en un plazo máximo de quince días, a partir de aquel en que se reciba la documentación, la procedencia o improcedencia de la solicitud, para la cual deben de cumplirse sucesivamente las siguientes condiciones:

a) Que la comisión paritaria compruebe la realidad de la situación presentada.

b) A petición de cualquiera de las partes y por cuenta de la empresa podrá recabarse el informe de un censor jurado de cuentas. No obstante, en las empresas de menos de quince personas trabajadoras y en función de los costes económicos que ello implica, se sustituirá el informe de auditores o censores jurados de cuentas por la documentación que resulte precisa para demostrar la situación de la empresa.

Cuando exista pleno acuerdo entre las personas trabajadoras y la dirección de la empresa, respecto a la procedencia y alcance del descuelgue y así se notifique a la comisión paritaria, ésta se limitará al registro de tal declaración.

Una vez transcurrido el plazo dispuesto en el apartado anterior sin que se alcance un acuerdo en la Comisión Paritaria del Convenio, las discrepancias se solventarán de acuerdo con los procedimientos regulados en el 82.3 del Estatuto de los trabajadores, así como, el acuerdo interprofesional de ámbito autonómico establecido por el Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid. La representación legal de las personas trabajadoras y las personas que formen parte de la comisión paritaria están obligadas a mantener la mayor reserva de la información a la que tenga acceso como consecuencia de la aplicación de la presente disposición, observando en relación con la misma el debido sigilo profesional.

Queda, asimismo, expresada la conformidad de las partes en cuanto a la aceptación y realización de cualquier clase de descuelgue y el documento en el que, en su caso, se expresase, no significa

ni es por sí mismo, prueba fehaciente para acreditar situaciones críticas de la empresa a efectos de reducción de plantilla o amortización de vacantes.

En todo caso, debe entenderse que lo establecido en esta disposición sólo afecta al concepto económico-salarial del Convenio, hallándose obligadas las empresas afectadas por el contenido del resto del Convenio.

Artículo 28 Recuelgue salarial

Aquellas empresas sujetas al presente Convenio colectivo que en su día se hubiesen acogido a lo dispuesto en el artículo anterior del presente texto, en materia de descuelgue, estarán obligadas a aplicar el contenido económico pactado en este Convenio para todas las personas trabajadoras en el caso de no acogerse nuevamente al descuelgue y obtenerlo durante la vigencia del presente Convenio.

Desde la publicación de la revisión salarial del año que no exista descuelgue, las empresas que se hubieran acogido al descuelgue, deberán acreditar ante la comisión paritaria la situación económica para que ésta apruebe el mantenimiento de descuelgue o el recuelgue salarial.

Capítulo VII

Del tiempo de trabajo

Sección 1ª. De la jornada

Artículo 29 Jornada de trabajo

La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo será de cuarenta horas semanales, distribuidas en cinco días de trabajo, y cómputo anual de 1.790 horas.

En caso de que se produjeran cambios en la materia, se estará a lo establecido en las disposiciones legales.

Artículo 30 Distribución de la jornada (calendario laboral)

En cuanto al calendario laboral para los años de vigencia del Convenio Colectivo, una vez publicadas las fiestas nacionales, de Comunidad de Madrid y locales, se establecerá el calendario con los mismos criterios que en años anteriores, que con carácter general será de cinco jornadas semanales de lunes a sábado, sin que ello suponga ningún derecho adquirido económico, laboral o de cualquier índole para años sucesivos.

Las personas trabajadoras que presten sus servicios en aquellas empresas que maduren y/o distribuyan productos perecederos, las cinco jornadas laborales semanales podrán repartirse de lunes a sábado.

En tal supuesto, el descanso semanal de la persona trabajadora será de dos días consecutivos, teniendo carácter obligatorio que uno de ellos coincida en domingo. En el supuesto de que por el organismo competente se ordenase la no venta de un día concreto semanal en el mercado de frutas y/o plátanos, operará la cláusula de revisión automática en este sentido: Se modificará automáticamente y sin derecho a compensación alguna aquel día no laborable semanal establecido en el calendario ahora aprobado, por aquel día que ordenase el referido organismo, respetándose en todo caso las fiestas laborables no recuperables.

La empresa fijará dentro de la jornada laboral de cada trabajador, treinta minutos para el denominado bocadillo.

No obstante, lo anterior, los firmantes del presente Convenio Colectivo reconociendo el mayor volumen de trabajo en cinco meses a determinar en cada empresa en el calendario anual, acuerdan que, durante estos meses, se podrá realizar la distribución irregular de la jornada de trabajo. Esta distribución irregular, sujeta a los criterios establecidos en los apartados 2 y 3 del artículo 34 del Estatuto de los trabajadores, estará limitada a un máximo de 30 días por año. La empresa y las personas trabajadoras podrán acumular dicho disfrute en jornada completa. La variación de la jornada se tendrá que preavisar con un plazo mínimo de siete días, a la representación legal de las personas trabajadoras o, en su defecto, a las personas trabajadoras.

Las personas trabajadoras que realicen trabajos nocivos o peligrosos tendrán una jornada de treinta y cinco horas semanales.

Artículo 31 Turnos de trabajo

Sin perjuicio de las condiciones consolidadas de las personas trabajadoras y lo pactado por las partes se fijan las siguientes franjas horarias.

ÁREA FUNCIONAL ALMACEN/VENTA/LOGISTICA

- Franja horaria de 22 a 6 horas hasta las 6 a las 14 horas

ÁREA FUNCIONAL ADMINISTRATIVA

- Franja horaria de 3 a 8 horas hasta las 11 a las 16 horas

Sección 2ª. De las horas extraordinarias*Artículo 32 Horas extraordinarias*

A efectos de horas extraordinarias, el cómputo anual será de 1.790 horas. Se retribuirán con el 75 por 100 las horas extras realizadas en días laborables y con el 150 por 100 las horas extras realizadas en domingos y festivos. Se pacta expresamente que las horas extraordinarias podrán ser compensadas por tiempo equivalente de descanso retribuido.

Sección 3ª. Del descanso*Artículo 33 Vacaciones*

Las vacaciones anuales reglamentarias se disfrutarán necesariamente en los meses de junio, julio, agosto y septiembre, disfrutando anualmente de 31 días naturales de vacaciones. El disfrute de vacaciones de cada trabajador figurará en sitio visible del centro de trabajo y con dos meses de antelación al inicio de las mismas, estableciéndose el sistema rotativo.

Las vacaciones no podrán empezar en vísperas de festivo, salvo cuando comiencen el día uno o quince de cada mes. En el supuesto caso de que su finalización coincidiera con víspera de festivo, el día festivo no se computará como vacaciones, salvo que coincida con el último día natural del mes o día quince, dependiendo del comienzo de las vacaciones.

Siempre que se alcance acuerdo entre empresa y trabajador, y las vacaciones no sean disfrutadas de conformidad con el primer párrafo de este artículo a instancias de la empresa, se establece que las vacaciones serán 35 días naturales. Si es a instancia del trabajador, se mantendrán los 31 días naturales.

Cuando el período de suspensión por maternidad o la baja por incapacidad temporal por riesgo durante el embarazo, coincida con el período de vacaciones fijado en el calendario laboral, se garantizará el disfrute de la totalidad de ambos derechos. Cuando el periodo fijado de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa, coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 del estatuto de los trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le corresponder, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

Sección 4ª. De los permisos retribuidos*Artículo 34 Licencias retribuidas*

1. La persona trabajadora, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:
 - a) Quince días naturales en caso de matrimonio o registro de pareja de hecho.
 - b) Cinco días por accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella.

- b) bis) Tres días por el fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo se ampliará en dos días.
- c) Dos días por traslado del domicilio habitual.
- d) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un periodo determinado, se estará a lo que esta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

Quando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del veinte por ciento de las horas laborables en un periodo de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el artículo 46.1 del Estatuto de los trabajadores.

En el supuesto de que el trabajador, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

- e) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.
- f) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.
- g) Hasta cuatro días por imposibilidad de acceder al centro de trabajo o transitar por las vías de circulación necesarias para acudir al mismo, como consecuencia de las recomendaciones, limitaciones o prohibiciones al desplazamiento establecidas por las autoridades competentes, así como cuando concorra una situación de riesgo grave e inminente, incluidas las derivadas de una catástrofe o fenómeno meteorológico adverso. Transcurridos los cuatro días, el permiso se prolongará hasta que desaparezcan las circunstancias que lo justificaron, sin perjuicio de la posibilidad de la empresa de aplicar una suspensión del contrato de trabajo o una reducción de jornada derivada de fuerza mayor en los términos previstos en el artículo 47.6.

Quando la naturaleza de la prestación laboral sea compatible con el trabajo a distancia y el estado de las redes de comunicación permita su desarrollo, la empresa podrá establecerlo, observando el resto de las obligaciones formales y materiales recogidas en la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia, y, en particular, el suministro de medios, equipos y herramientas adecuados.

- h) Por el tiempo indispensable para la realización de los actos preparatorios de la donación de órganos o tejidos siempre que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.
- i) Las personas trabajadoras podrán disfrutar de dos días de asuntos propios retribuidos, con notificación previa con diez días de antelación, salvo causa de fuerza mayor justificada, no pudiendo coincidir su disfrute con el principio o fin de las vacaciones. La empresa podrá denegar el permiso mediante notificación escrita en un plazo máximo de 5 días por razones organizativas debidamente justificadas, concurren entre otros supuestos cuando se haya concedido los días solicitados al 10% de la plantilla.

2. En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d), las personas trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, para el cuidado del lactante hasta que este cumpla nueve meses. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas.

La reducción de jornada contemplada en este apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio a la otra persona progenitora, adoptante, guardadora o acogedora. No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, podrá limitarse su ejercicio

simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento de la empresa, debidamente motivadas por escrito, debiendo en tal caso la empresa ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación.

Cuando ambas personas progenitoras, adoptantes, guardadoras o acogedoras ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, el periodo de disfrute podrá extenderse hasta que el lactante cumpla doce meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los nueve meses.

3. Las personas trabajadoras tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora en el caso de nacimiento prematuro de hijo o hija, o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario. Para el disfrute de este permiso se estará a lo previsto en el apartado 7.

4. Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad que no desempeñe una actividad retribuida tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo del cónyuge o pareja de hecho, o un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad y afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

El progenitor, guardador con fines de adopción o acogedor permanente tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquella, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del servicio público de salud u órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el hijo o persona que hubiere sido objeto de acogimiento permanente o de guarda con fines de adopción cumpla los veintitrés años.

En consecuencia, el mero cumplimiento de los dieciocho años de edad por el hijo o el menor sujeto a acogimiento permanente o a guarda con fines de adopción no será causa de extinción de la reducción de la jornada, si se mantiene la necesidad de cuidado directo, continuo y permanente.

No obstante, cumplidos los 18 años, se podrá reconocer el derecho a la reducción de jornada hasta que el causante cumpla 23 años en los supuestos en que el padecimiento de cáncer o enfermedad grave haya sido diagnosticado antes de alcanzar la mayoría de edad, siempre que en el momento de la solicitud se acrediten los requisitos establecidos en los párrafos anteriores, salvo la edad.

Asimismo, se mantendrá el derecho a esta reducción hasta que la persona cumpla 26 años si antes de alcanzar 23 años acreditara, además, un grado de discapacidad igual o superior al 65 por ciento.

Esta reducción de jornada se podrá acumular en jornadas completas.

En los supuestos de nulidad, separación, divorcio, extinción de la pareja de hecho o cuando se acredite ser víctima de violencia de género, el derecho a la reducción de jornada se reconocerá a favor del progenitor, guardador o acogedor con quien conviva la persona enferma, siempre que cumpla el resto de los requisitos exigidos.

Cuando la persona enferma que se encuentre en los supuestos previstos en los párrafos tercero y cuarto de este apartado contraiga matrimonio o constituya una pareja de hecho, tendrá derecho a la reducción de jornada quien sea su cónyuge o pareja de hecho, siempre que acredite las condiciones para acceder al derecho a la misma.

Las reducciones de jornada contempladas en este apartado constituyen un derecho individual de las personas trabajadoras, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más personas de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento de la empresa, debidamente motivadas por escrito, debiendo en tal caso la empresa ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación.

En el ejercicio de este derecho se tendrá en cuenta el fomento de la corresponsabilidad entre mujeres y hombres y, asimismo, evitar la perpetuación de roles y estereotipos de género.

5. El horario de disfrute resultante y la determinación de los permisos y reducciones de jornada, previstos en los apartados 4, 5 y 6, corresponderán a la persona trabajadora en base a las necesidades que sean de la guarda legal, debiendo ser un horario fijo, de forma ininterrumpida, y debidamente comunicado a la empresa.

La persona trabajadora, salvo fuerza mayor, deberá preavisar a la empresa con una antelación de quince días o la que se determine en el convenio colectivo aplicable, precisando la fecha en que iniciará y finalizará el permiso de cuidado del lactante o la reducción de jornada.

Las discrepancias surgidas entre empresa y persona trabajadora sobre la concreción horaria y la determinación de los periodos de disfrute previstos en los apartados 4, 5 y 6 serán resueltas por la jurisdicción social a través del procedimiento establecido en el artículo 139 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social.

6. Las personas trabajadoras que tengan la consideración de víctimas de violencia de género, de violencia sexual o de víctimas del terrorismo tendrán derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa. También tendrán derecho a realizar su trabajo total o parcialmente a distancia o a dejar de hacerlo si este fuera el sistema establecido, siempre en ambos casos que esta modalidad de prestación de servicios sea compatible con el puesto y funciones desarrolladas por la persona.

Estos derechos se podrán ejercitar en los términos que para estos supuestos concretos se establezcan en los convenios colectivos o en los acuerdos entre la empresa y los representantes legales de las personas trabajadoras, o conforme al acuerdo entre la empresa y las personas trabajadoras afectadas. En su defecto, la concreción de estos derechos corresponderá a estas, siendo de aplicación las reglas establecidas en el apartado anterior, incluidas las relativas a la resolución de discrepancias.

7. La persona trabajadora tendrá derecho a ausentarse del trabajo por causa de fuerza mayor cuando sea necesario por motivos familiares urgentes relacionados con familiares o personas convivientes, en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable su presencia inmediata.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a que sean retribuidas las horas de ausencia por las causas previstas en el presente apartado equivalentes a cuatro días al año, aportando las personas trabajadoras, en su caso, acreditación del motivo de ausencia.

Los permisos retribuidos regulados en el presente artículo deben disfrutarse en días laborables.

Sección 5ª. De la Ley de Igualdad y Conciliación de la Vida Laboral y Familiar

Artículo 35 Permiso por lactancia

Se estará a lo dispuesto en el artículo 37.4 del ET.

Artículo 36 Reducción de jornada por guarda legal

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo a algún menor de doce años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre al menos un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella. Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida. De igual forma en los casos de nacimiento de hijos prematuros o que, por cualquier causa deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. De igual forma, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas con la disminución proporcional del salario. La concreción horaria y la determinación del periodo del permiso de reducción de jornada prevista en el presente apartado corresponderá al trabajador/a dentro de su jornada ordinaria, la persona trabajadora deberá preavisar con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria. La reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores/as. No obstante, si dos o más trabajadores/as de la misma empresa generaran este derecho por el mismo sujeto causante, la dirección de la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

El horario de disfrute resultante de la reducción arriba mencionada, lo fijará el trabajador en base a las necesidades que sean de la guarda legal, debiendo ser un horario fijo, de forma ininterrumpida, y debidamente comunicado a la empresa.

Artículo 37 Permiso por asistencia a consultorio médico

Cuando por razón de enfermedad propia o cualquiera de sus hijos menores de dieciséis años, siempre que dicha enfermedad no sea permanente, las personas trabajadoras que precisen la asistencia a consultorio médico en horas coincidentes con su jornada laboral, las empresas concederán sin pérdida de retribución el permiso necesario por el tiempo preciso al efecto, teniendo que justificar el mismo con el correspondiente visado por el facultativo o persona acreditada de la Seguridad Social.

Habrà de acreditarse que el tratamiento es imposible de realizarlo fuera del horario laboral.

Capítulo VIII

De las garantías por cambio de empresa

Artículo 38 Sucesión de empresas

El traspaso o venta de empresa, centro de trabajo, o unidad productiva, así como la terminación, o el cese de los derechos de uso del centro de trabajo por cualquier circunstancia, no será motivo de extinción de la relación laboral, quedando la nueva empresa, o en su caso, la nueva adjudicataria titular del derecho de uso del centro de trabajo, obligado a mantener, como mínimo, las mismas condiciones económicas y sociales que las personas trabajadoras venían disfrutando.

En el supuesto de centros de trabajos radicados en la Unidad Alimentaria de Madrid el nuevo adjudicatario de los derechos de uso del puesto de trabajo se subrogará en las relaciones laborales vigentes.

En el supuesto de traspaso o venta de empresa, centro de trabajo o unidad productiva, la misma deberá ser notificada a la representación legal de las personas trabajadoras y a la comisión paritaria, en el plazo máximo de quince días.

Lo anterior se establece sin perjuicio de lo prevenido en el artículo 44 del texto refundido del Estatuto de los trabajadores.

TÍTULO II

Otras disposiciones

Capítulo I

De las prendas de trabajo

Artículo 39 Uniformidad

Las empresas proveerán a los mozos de dos trajes o peto, un anorak, un par de botas y dos de guantes adecuados a la climatología del mercado. Estas prendas tendrán un año de uso obligatorio durante la jornada. La empresa proveerá además de un anorak anual para cada trabajador de la plantilla.

Capítulo II

Del seguro de accidentes

Artículo 40 Seguro de accidentes

1. Las empresas afectadas por el presente Convenio tendrán la obligación de contratar un seguro de accidentes, entendiéndose como tal toda lesión corporal que deriva de causa violenta, súbita, externa y ajena a la intencionalidad del asegurado, que produzca invalidez permanente o muerte, a favor de las personas trabajadoras de su empresa por cuantía de 13.522,77 euros.

2. Definiciones de los riesgos:

- a) Fallecimiento accidental. Se considera como tal todo accidente cubierto por la póliza que produjera la muerte del asegurado, inmediatamente o dentro del plazo de un año a contar desde la fecha del accidente o, también, si transcurrido este plazo se probase que el hecho es consecuencia del mismo.

- b) Invalidez permanente. Se considerará como tal la pérdida anatómica o impotencia funcional de miembros u órganos que sea consecuencia de lesiones corporales originadas por un accidente cubierto por la póliza, ocurrida inmediatamente o dentro del plazo de un año a contar desde la fecha del accidente, salvo que se pruebe que la misma es motivada por dicho accidente.

A tal efecto, cabe distinguir entre:

- b.1 Invalidez permanente y total para profesión habitual, todas las lesiones que sufra el asegurado, originadas por accidente y que después de curadas, dejen una inutilidad absoluta para todos los trabajos de la profesión declarada en la póliza.
- b.2 Invalidez permanente y absoluta para todo trabajo, todas las lesiones que sufra el asegurado, originadas por accidente y que una vez curadas, inhabiliten por completo al asegurado para toda profesión u oficio.
- b.3 Gran invalidez, las pérdidas anatómicas originadas por accidentes por las que el asegurado quede imposibilitado para realizar por sí mismo los actos más esenciales de la vida (comer, vestirse, desplazarse o análogos).

3. Riesgos excluidos. Quedan excluidos de la cobertura del seguro los siguientes riesgos:

- a) Las enfermedades corporales o mentales de cualquier clase y naturaleza, así como las lesiones corporales derivadas o relacionadas con una enfermedad o estado morbosos preexistente, y aquellas que no sean de origen traumático. Asimismo, se excluyen las congestiones, insolaciones, congelaciones y otros efectos de la temperatura, excepto cuando el asegurado esté expuesto a ellos como consecuencia de un accidente cubierto por la póliza.
- b) Los accidentes que tengan su origen en un acto de mala fe del asegurado, o se deriven de su participación en apuestas, desafíos, riñas y peleas, así como los que tengan consideración delictiva, o sean consecuencia de la infracción de Leyes o Reglamentos.
- c) Los accidentes sufridos por el asegurado en situación de enajenación o trastorno mental (total o transitorio), sonambulismo, o por estar embriagado o bajo el efecto de drogas o estupefacientes. A estos efectos se considerará que hay embriaguez cuando el grado de alcohol en la sangre sea superior a 0,80 gramos por 1.000, o el asegurado sea sancionado o condenado por esta causa.
- d) Los acaecidos por la conducción de vehículos a motor si el asegurado no está en posesión de la autorización administrativa correspondiente y, en cualquier caso, los derivados de la conducción de motocicletas o ciclomotores de cilindrada superior a 125 centímetros cúbicos.
- e) La intoxicación o envenenamiento por ingestión de productos alimenticios.
- f) Las lesiones que sean consecuencia de intervenciones quirúrgicas o tratamientos médicos no motivados por un accidente cubierto por la póliza.
- g) Se excluye la cirugía estética, así como cicatrices que provoquen solamente perjuicio estético, quedando incluidas las que limiten la funcionalidad de algún miembro u órgano.
- h) Los que derivan de reacción o radiación nuclear o contaminación radiactiva, los que se produzcan por consecuencia de guerra, invasión, hostilidades (haya o no haya declaración de guerra), rebeliones, revolución, insurrección o usurpación de poder, así como los provocados por los agentes o fuerzas desencadenadas por la naturaleza, tales como terremotos, huracanes, erupciones volcánicas y demás eventos similares.

No obstante, estos riesgos, en caso de revestir el carácter de extraordinarios, se indemnizarán de acuerdo a lo dispuesto en la cláusula de riesgos extraordinarios.

- i) Las hernias de cualquier clase, tirones, desgarros, esfuerzos musculares y/o lumbago, sean o no de origen traumático.
- j) Interrupción del embarazo o parto prematuro debido a accidente.
- k) Los que derivan de la locomoción aérea, excepto cuando se trate de accidentes sufridos como pasajero de líneas regulares o vuelos chárter.
- l) Los accidentes que resulten de la práctica profesional de cualquier deporte.

m) Participación como aficionado en las competiciones o concursos de fútbol, baloncesto, balonmano, pelota a mano. Esta exclusión únicamente afectará a las garantías de invalidez, incapacidad temporal y asistencias médicoquirúrgica–farmacéutica.

n) Practicando como aficionado los siguientes deportes: Actividades subacuáticas, artes marciales, boxeo, caza mayor fuera de España, deportes de invierno y actividades similares, hockey, montañismo, alpinismo, actividades aéreas, paracaidismo, pelota o pala y cesta punta, esquí de nieve o acuático, vela a distancia superior a dos millas de la costa, polo, rugby, espeleología, toreo, encierro de reses bravas y cualquier otro deporte de nueva creación cuyo riesgo sea equiparable a los enumerados anteriormente.

	DERECHO %	%	IZQUIERDO %
Pérdida o inutilización de ambos brazos o ambas manos, o de un brazo y una pierna o de un brazo y un pie, o de ambas piernas, o de ambos pies		100	
Enajenación mental incurable que excluya cualquier trabajo		100	
Parálisis completa		100	
Ceguera absoluta		100	
Extremidad superior:			
Amputación brazo o mano	60		50
Parálisis completa del plexo branquial	50		40
Parálisis total del nervio mediano, radial o cubital:			
a) A nivel del brazo	30		25
b) A nivel de antebrazo o muñeca	15		10
Anquilosis del hombro		16,66	
Anquilosis del codo		16,66	
Pérdida completa de los movimientos de la muñeca		10	
Pérdida completa de los movimientos de pronosupinación del antebrazo		18	
Amputación o anquilosis del dedo pulgar	22		18
Amputación del dedo índice	15		12
Amputación de uno de los demás dedos de la mano	8		6
Anquilosis de un dedo completo, excepto el pulgar: 50 por 100 del valor correspondiente a la amputación			
Fractura no consolidada de un brazo		25	
Extremidad inferior:			
Amputación de una pierna		50	
Amputación del pie a nivel tibio-tarsiano		35	
Anquilosis de cadera		16,66	
Anquilosis de la rodilla		16,66	
Anquilosis del tobillo		12	
Pérdida de movimientos de articulación subastragalina		5	
Amputación o anquilosis del primer dedo del pie		8	
Amputación de uno de los demás dedos del pie		3	
Anquilosis de un dedo completo excepto el primero: 50 por 100 del valor correspondiente a la amputación			
Fractura no consolidada de una pierna		25	
Fractura no consolidada de la rótula		16,66	
Parálisis completa del nervio ciático poplíteo interno		15	
Parálisis completa del nervio ciático poplíteo externo		20	
Acortamiento de 5 centímetros, al menos, de un miembro inferior		16,66	
Acortamiento de 3 centímetros, al menos, de un miembro inferior		10	
Pérdida completa de la visión de un ojo		30	
Reducción de la mitad de la visión binocular		25	
Sordera completa		60	
Sordera total de un oído		15	
Extracción de la mandíbula inferior		25	
Fractura no consolidada de la mandíbula inferior		16,66	
Esplenectomía o extirpación de un riñón		8	
Extirpación de dos riñones		25	

	DERECHO %	%	IZQUIERDO %
Columna vertebral:			
Columna cervical:			
Pérdida de los movimientos de flexo-extensión, rotación e inclinación		20	
Columna dorso lumbar:			
Disminución de movimientos de flexo-extensión, rotación e inclinación < 30 por 100		15	
Disminución de movimientos de flexo-extensión, rotación e inclinación > 30 por 100		25	

o) El servicio militar o la prestación social sustitutoria están incluidos en tiempo de paz y en España únicamente, quedando excluidos los accidentes que se produzcan en maniobras o actos de mantenimiento o restablecimiento del orden público.

p) No obstante lo indicado en los párrafos anteriores, estarán a cargo del asegurador los accidentes acaecidos en caso de legítima defensa o de tentativa de salvación de personas y/o bienes.

4. Cuantías de las indemnizaciones:

a) Fallecimiento accidental, 13.522,77 euros

b) Invalidez permanente, según el siguiente baremo, aplicando sobre el capital asegurado antes dicho los porcentajes que a continuación se relacionan:

5. Otras definiciones y normas complementarias al baremo anterior. La expresión pérdida completa del uso de un miembro significa su importancia funcional absoluta, de tal manera que los miembros de los cuales no se pueda hacer ningún uso, haya que considerarlos como perdidos o amputados.

Serán de aplicación, como complemento del anterior baremo, las siguientes normas:

a) La existencia de varios tipos de invalidez derivados de un mismo accidente se indemnizarán acumulando sus porcentajes de indemnización, con un máximo del 100 por 100 del capital asegurado para esta garantía.

b) La suma de los porcentajes de indemnización por varios tipos de invalidez parcial, en un mismo miembro u órgano, no podrá ser superior al porcentaje establecido para el caso de pérdida total del mismo.

c) Los tipos de invalidez no especificados de modo expreso en el baremo se indemnizarán por analogía con los casos especificados en dicho baremo.

d) Las limitaciones y las pérdidas anatómicas de carácter parcial serán indemnizadas en proporción a la pérdida o impotencia funcional absoluta del miembro u órgano afectado.

e) Si un miembro u órgano afectado por un accidente presentaba con anterioridad al mismo amputaciones o limitaciones funcionales, el porcentaje de indemnización aplicable será la diferencia entre el de la invalidez preexistente y el de la que resulte después del accidente.

El grado de invalidez será establecido por el asegurador una vez presentado el certificado médico de alta definitiva donde consten las secuelas producidas.

Si con posterioridad a que el asegurador hubiera pagado una indemnización por invalidez, ocurriera el fallecimiento del asegurado a consecuencia del mismo accidente, el asegurador sólo estará obligado a pagar la diferencia entre el importe indemnizado y el capital asegurado para la garantía de fallecimiento accidental. Si lo ya indemnizado fuese superior, el asegurador no podrá reclamar la diferencia. El asegurador abonará el importe de cualquier aparato de ortopedia y prótesis que precise el asegurado para corregir las lesiones residuales producidas por accidente garantizado en la póliza. El alcance de esta indemnización no excederá del 10 por 100 del capital indemnizable para el caso de invalidez permanente, y en ningún caso podrá sobrepasar de la suma de 150 euros.

f) Si la víctima es zurda, lo que deberá probar convenientemente, el porcentaje previsto para el miembro superior derecho se aplicará al miembro superior izquierdo e inversamente.

Por último, en aquellos siniestros que produzcan una incapacidad que pueda ser relacionada con la que el asegurado tuviera ya al contratarse la póliza, la indemnización será satisfecha solamente sobre la incapacidad producida por el siniestro, sin tener en cuenta la agravación que para el estado del asegurado representa la concurrencia de ambas incapacidades.

Capítulo III**De la jubilación***Artículo 41 Jubilación*

Cuando exista mutuo acuerdo entre empresa y persona trabajadora, y si la persona trabajadora cumpliera los requisitos de acceso a la jubilación parcial, podrá acceder a ella de acuerdo a lo establecido en la legislación vigente.

Cuando exista mutuo acuerdo entre empresa y trabajador para acceder a la jubilación anticipada de éste, se establecen las siguientes gratificaciones:

- 60 años, 8.714,68 euros.
- 61 años, 6.611,13 euros.
- 62 años, 5.108,60 euros.
- 63 años, 4.207,08 euros.
- 64 años, 3.005,06 euros.

Capítulo IV**De las prestaciones por incapacidad temporal***Artículo 42 Incapacidad temporal*

En caso de incapacidad temporal por enfermedad o accidente, debidamente acreditado por la Seguridad Social, del personal comprendido en el régimen de asistencia de la misma, la empresa completará las prestaciones obligatorias hasta el importe íntegro de sus retribuciones, hasta el límite legal que en ese momento esté establecido. Actualmente es de dieciocho meses.

Capítulo V**De la Ley de Prevención de Riesgos Laborales***Artículo 43 Botiquín y reconocimiento médico anual*

En todos los centros de trabajo existirá un botiquín, dotado de material y elementos necesarios para los primeros auxilios, en lugar asequible a los empleados. Las empresas del sector efectuarán a todas las personas trabajadoras un reconocimiento médico anual a través de las clínicas pertenecientes a la mutua patronal donde estén asegurados los riesgos de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, las empresas que tengan asegurados dichos riesgos con la Mutua Patronal. Será de aplicación en todo su contenido la Ley de Prevención de Riesgos Laborales

TÍTULO III**Del régimen disciplinario****Capítulo I****De las faltas y sanciones de las personas trabajadoras***Artículo 44 Facultad disciplinaria de la empresa*

La empresa podrá sancionar las acciones u omisiones punibles en que incurran las personas trabajadoras de acuerdo con la graduación de las faltas y sanciones que se establecen en el presente texto.

Toda falta cometida por un trabajador se clasificará, atendiendo a su importancia y trascendencia, en leve, grave o muy grave.

Capítulo II**De la clasificación de las faltas***Artículo 45 Faltas leves*

Se considerarán faltas leves las siguientes:

1. La suma de faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo cuando exceda de quince minutos en un mes.

2. Pequeños descuidos en la conservación en los géneros o del material de la empresa.
3. No comunicar a la empresa cualquier cambio de domicilio.
4. Las discusiones con otras personas trabajadoras dentro de las dependencias de la empresa, siempre que no sea en presencia del público.
5. El abandono del trabajo sin causa justificada, aun cuando sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo se originase perjuicio grave a la empresa o hubiere causado riesgo a la integridad de las personas, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.
6. Falta de aseo y limpieza personal cuando sea de tal índole que pueda afectar al proceso productivo e imagen de la empresa.
7. No atender al público con la corrección y diligencia debidos.
8. Faltar un día al trabajo sin la debida autorización o causa justificada.
9. El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley 31/1995, del 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, siempre que carezca de transcendencia grave para la integridad física o la salud de las personas trabajadoras.

Artículo 46 Faltas graves

Se considerarán como faltas graves las siguientes:

1. La suma de faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo cuando exceda de treinta minutos en un mes.
2. La desobediencia a la dirección de la empresa o a quienes se encuentren con facultades de dirección u organización en el ejercicio regular de sus funciones en cualquier materia de trabajo. Si la desobediencia fuese reiterada o implicase quebranto manifiesto de la disciplina en el trabajo o de ella se derivase perjuicio para la empresa o para las personas podrá ser calificada como falta muy grave.
3. Descuido importante en la conservación de los géneros o del material de la empresa.
4. Simular la presencia de otro trabajador, fichando o firmando por él.
5. Las discusiones con otras personas trabajadoras en presencia del público o que trascienda a éste.
6. Emplear para uso propio artículos, enseres o prendas de la empresa, o sacarlos de las instalaciones o dependencias de la empresa a no ser que exista autorización.
7. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada laboral.
8. La inasistencia al trabajo sin la debida autorización o causa justificada de dos días en seis meses.
9. La comisión de tres faltas leves, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción o amonestación por escrito.
10. La imprudencia en acto de trabajo; si implicase riesgo de accidente para el trabajador, para sus compañeros o peligro de avería para las instalaciones, podrá ser considerada como grave. El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley 31/1995, del 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, cuando tal incumplimiento origine riesgo de daños graves para la Seguridad y Salud de las personas trabajadoras.

Artículo 47 Faltas muy graves

Se considerarán como faltas muy graves las siguientes:

1. Faltar más de dos días al trabajo sin la debida autorización o causa justificada en un año.
2. La simulación de enfermedad o accidente.
3. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como en el trato con las otras personas trabajadoras o con cualquier otra persona durante el trabajo, o hacer negociaciones de comercio o industria por cuenta propia o de otra persona sin expresa autorización de la empresa, así como la competencia desleal en la actividad de la misma.

4. Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en materiales, útiles, herramientas, maquinarias, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.
5. El robo, hurto o malversación cometidos tanto a la empresa como a los compañeros de trabajo o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa o durante la jornada laboral en cualquier otro lugar.
6. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa, o revelar a personas extrañas a la misma el contenido de éstos.
7. Originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.
8. Falta notoria de respeto o consideración al público.
9. Los malos tratos de palabra u obra o la falta grave de respeto y consideración a los jefes o a sus familiares, así como a los compañeros y subordinados.
10. Toda conducta, en el ámbito laboral, que atente gravemente al respeto de la intimidad y dignidad mediante la ofensa, verbal o física, de carácter sexual. Si la referida conducta es llevada a cabo prevaleciendo de una posición jerárquica, supondrá una circunstancia agravante de aquélla.
11. La comisión por un superior de un hecho arbitrario que suponga la vulneración de un derecho del trabajador legalmente reconocido, de donde se derive un perjuicio grave para el subordinado.
12. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que pueda afectar al proceso productivo e imagen de la empresa.
13. La embriaguez habitual y drogodependencia manifestada en jornada laboral y en su puesto de trabajo. El estado de embriaguez o la ingestión de estupefacientes manifestado una sola vez serán constitutivos de falta grave.
14. Disminución continuada y voluntaria en el rendimiento normal de su trabajo, siempre que no esté motivada por derecho alguno reconocido por las leyes.
15. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de los seis meses siguientes de haberse producido la primera.
16. El incumplimiento o abandono de las normas y medidas establecidas por la Ley de Prevención de Riesgos Laborales o las determinadas por convenio o por la empresa en desarrollo y aplicación de ésta, cuando del mismo pueda derivarse riesgo para la salud o la integridad física de la persona trabajadora o de otras personas trabajadoras.

Capítulo III

De las sanciones

Artículo 48 Régimen de sanciones

Corresponde a la dirección de la empresa la facultad de imponer sanciones en los términos estipulados en el presente Convenio. La sanción de las faltas leves, graves y muy graves requerirá comunicación escrita al trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan.

Artículo 49 Sanciones máximas

Las sanciones que podrán imponerse en cada caso, atendiendo a la gravedad de la falta cometida, serán las siguientes:

1ª Por faltas leves. Amonestación verbal. Amonestación por escrito. Suspensión de empleo y sueldo hasta tres días.

2ª Por faltas graves. Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.

3ª Por faltas muy graves. Desde la suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días hasta la rescisión del contrato de trabajo en los supuestos en que la falta fuera calificada en su grado máximo.

Capítulo IV

De la prescripción

Artículo 50 Prescripción

La facultad de la dirección de la empresa para sancionar prescribirá para las faltas leves a los diez días, para las faltas graves a los veinte días y para las muy graves a los sesenta días a partir de la fecha en que aquélla tuvo conocimiento de su comisión y, en cualquier caso, a los seis meses de haberse cometido.

Capítulo V

Del procedimiento sancionador

Artículo 51 Procedimiento sancionador

La imposición de sanciones por faltas leves podrá ser comunicada verbalmente al trabajador. Respecto a la imposición de sanciones por faltas graves o muy graves, se estará a lo dispuesto a continuación:

1. Una vez la dirección de la empresa tenga conocimiento de la comisión de una infracción grave o muy grave, por las personas trabajadoras adscritas a su empresa, cursará una notificación a la persona o personas trabajadoras presuntamente infractoras, haciéndoles saber la apertura del expediente sancionador, el hecho u hechos que se le imputan, así como la sanción que en su caso pudiera imponerse.
2. Recibida la anterior notificación, la persona o personas trabajadoras afectadas dispondrán de un plazo nunca inferior a cinco días para que formulen cuantas alegaciones estimen necesarias en su descargo.
3. Transcurrido el plazo para formular alegaciones, la empresa adoptará la decisión que estime conveniente, bien sea la del archivo del expediente por entender que los hechos no son objeto de sanción, bien imponiendo una sanción, en cuyo caso se comunicará al infractor o infractores la sanción impuesta y la forma y modo de cumplimiento de la misma. La valoración de las faltas y las correspondientes sanciones serán siempre revisables ante la jurisdicción competente.
4. En lo no previsto expresamente en este artículo, se aplicará de forma subsidiaria el texto refundido del Estatuto de los trabajadores y legislación de aplicación vigente.

TÍTULO IV

De los derechos sindicales de representación

Artículo 52 Derechos sindicales

En materia de derechos sindicales se reconocen los establecidos en los artículos 62 y siguientes del Estatuto de los trabajadores. Los delegados de personal y los miembros del comité de empresa podrán acumular las horas que legalmente les corresponden.

Artículo 53 Delegados/as de prevención de riesgos

Los delegados/as de prevención de riesgos son la representación legal de las personas trabajadoras con funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo, en lo que se estará a lo dispuesto en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y sus desarrollos reglamentarios.

La persona delegada de prevención de riesgos dispondrá del número de horas adicionales que seguidamente se indican para el desarrollo de sus funciones.

- Empresas entre 6 y 10 personas trabajadoras: Cuatro horas mensuales.
- Empresas entre 11 y 25 personas trabajadoras: Cinco horas mensuales.
- Empresas de más de 26 personas trabajadoras: Ocho horas mensuales.

Artículo 54 Cobro de cuotas

El día de pago de salarios las empresas concederán el tiempo necesario, sin que en ningún momento pueda interrumpirse el proceso productivo, para que el delegado o delegados de los sindicatos efectúen la recaudación de las cuotas sindicales.

Artículo 55 Tablón de anuncios

La empresa pondrá a disposición de las personas trabajadoras con fines sindicales un tablón de anuncios en cada uno de los centros de trabajo, que se situará de tal forma que sin estar a la vista del público sea de fácil localización por las personas trabajadoras. Las comunicaciones se pondrán sólo por los delegados de personal, comité de empresa, y a falta de ambos por las personas trabajadoras de la empresa con conocimiento, en todos los casos, de la dirección de ésta.

TÍTULO V**De la interpretación, vigilancia, cumplimiento del convenio
y del procedimiento de solución de conflictos****Capítulo I****De la comisión paritaria***Artículo 56 Comisión paritaria*

Ambas partes negociadoras acuerdan establecer una comisión paritaria como órgano de interpretación, vigilancia y cumplimiento del Convenio colectivo, así como los conflictos colectivos e individuales que puedan surgir durante la vigencia del presente Convenio.

Dicha comisión se constituirá formalmente en el plazo de treinta días naturales contados al siguiente de la firma del Convenio.

La comisión paritaria estará constituida por seis personas por la parte empresarial, y por seis personas de los sindicatos firmantes del Convenio colectivo. Las partes elegirán un presidente y un secretario que serán rotativos cada seis meses. La comisión podrá ser convocada indistintamente por cualquiera de las partes que la componen. Igualmente se entenderá válidamente constituida con la asistencia de una persona por cada uno de los sindicatos firmantes y dos por la representación empresarial.

Los miembros de dicha comisión paritaria, en representación de las personas trabajadoras, y dentro del desempeño de las funciones propias, como integrantes de la misma, disfrutarán de garantías sindicales, de acuerdo con la legislación laboral vigente, durante el período en que pertenezcan a la misma.

La condición de miembros de la comisión paritaria del presente Convenio se extinguirá a todos los efectos con la entrada en vigor del nuevo Convenio.

Las partes podrán utilizar los servicios ocasionales o permanentes de asesores en cuantas materias sean de su competencia. Dichos asesores serán designados libremente por las partes.

Artículo 57 Funciones de la comisión paritaria

- a) Conciliación en aquellos problemas o cuestiones que se han enumerado en el apartado primero del artículo anterior.
- b) Vigilancia de lo pactado y todo aquello que de mutuo acuerdo le sean conferido a las partes.
- c) Impulsar y desarrollar planes de formación profesional.
- d) Impulsar la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y vigilar el cumplimiento sobre las acciones en materia de seguridad y salud en los centros de trabajo, creando un comité específico para estas materias.
- e) Conocimiento de las plantillas.
- f) Control sobre la contratación, comunicando las empresas a la comisión los puestos de trabajo que piensan cubrir y las condiciones de los aspirantes, procurando dar preferencia al personal que anteriormente haya prestado sus servicios en el mercado.
- g) Adaptación del acuerdo para la estabilidad del empleo y la negociación colectiva.
- h) Informar con carácter obligado y previo en todas las materias de conflicto colectivo.

- i) Modificación de las condiciones colectivas de trabajo.
- j) Establecer el incremento salarial para los años de vigencia del convenio colectivo.
- k) Vigilancia, interpretación y dictamen sobre actuaciones de acoso moral, siempre que las partes soliciten la intervención de dicha comisión paritaria.
- l) Aquellas otras que se acuerden expresamente por la misma.

Los asuntos sometidos a la comisión paritaria tendrán carácter de ordinario o extraordinario. En el primer supuesto, la comisión tendrá que pronunciarse en el plazo de quince días, y en el segundo de setenta y dos horas.

A efectos de plantear los diversos conflictos, éstos serán remitidos a las partes firmantes del Convenio colectivo, siendo éstos por duplicado con acuse de recibo.

Asimismo, se enviará copia a la empresa o empresas afectadas, así como a los representantes legales de las personas trabajadoras.

Los acuerdos de la comisión paritaria requerirán el acuerdo de la mayoría absoluta.

Capítulo II

Del procedimiento voluntario de solución de conflictos

Artículo 58 Procedimiento voluntario de solución de conflictos

Las partes acuerdan el sometimiento expreso a la Fundación Instituto Regional de Mediación y Arbitraje de la Comunidad de Madrid (IRMA_FSP)

En cuanto al ámbito objetivo, se someten las siguientes materias:

- a) Los conflictos colectivos de interpretación y aplicación definidos de conformidad con lo establecido en el artículo 151.1 del texto refundido de la Ley de Procedimiento Laboral, es decir, los que afecten a intereses generales de un grupo genérico de las personas trabajadoras y que versen sobre la aplicación e interpretación de una norma estatal, Convenio colectivo, cualquiera que sea su eficacia, o una decisión o práctica de empresa.
- b) Los conflictos ocasionados por discrepancias surgidas durante la negociación de un Convenio colectivo u otro acuerdo o pacto colectivo, debido a la existencia de diferencias sustanciales debidamente constatadas que conlleven el bloqueo de la negociación correspondiente por un período de, al menos, cuatro meses a contar desde el inicio de ésta.
- c) Los conflictos que den lugar a la convocatoria de una huelga o que se susciten sobre la determinación de los servicios de seguridad y mantenimiento en caso de huelga.
- d) Los conflictos derivados de discrepancias surgidas en el período de consultas exigido por los artículos 40, 41, 47 y 51 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores.
- e) Los conflictos individuales y los denominados conflictos plurales: Quedan excluidos del presente Reglamento los conflictos que afecten exclusivamente a un trabajador y que versen sobre resoluciones de contratos, en cualquiera de sus modalidades, régimen disciplinario, reclamaciones de cantidad y demandas de tutela del derecho de libertad sindical.
- f) Los conflictos que versen sobre Seguridad Social complementaria, incluidos los planes de pensiones, quedando excluido el resto de las cuestiones que recaigan sobre Seguridad Social.
- g) Las discrepancias producidas en el seno de la comisión paritaria se solventarán de acuerdo con los procedimientos regulados en el III Acuerdo Interprofesional del Sistema de Solución Autónoma de Conflictos Laborales en la Comunidad de Madrid, suscrito entre Unión General de Trabajadores y Trabajadoras (UGT-Madrid), Comisiones Obreras de Madrid (CC.OO. Madrid) y la Confederación Empresarial de Madrid (CEIM CEOE), publicado en el Boletín Oficial de la Comunidad de Madrid con fecha 2 de febrero de 2023.

A efectos de conocimiento general, el Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid, se encuentra ubicado actualmente en Avenida de Asturias número 6, 28029 Madrid.

DISPOSICIONES ADICIONALES**Primera.**

Desde el momento de la firma de este Convenio, las personas trabajadoras podrán solicitar la ayuda establecida en relación al plus de transporte.

Segunda.

Ambas partes acuerdan que la comisión paritaria comenzará a funcionar con las garantías establecidas en el presente Convenio, a partir del día de la firma del mismo y en todo caso desde su constitución.

Tercera.

Ambas partes convienen que será de exclusiva competencia de la comisión paritaria el estudio, elaboración y desarrollo del encuadre de la clasificación profesional prevenida en el Convenio colectivo del sector, en los grupos profesionales previstos en el acuerdo para la sustitución de la ordenanza laboral de comercio.

Cuarta. Derecho supletorio y concurrencia

En lo no regulado en el presente Convenio colectivo, y a salvo de las remisiones expresas en el mismo a determinada normativa supletoria, se estará a lo dispuesto con carácter general en el Estatuto de los trabajadores y normas que lo desarrollan.

Quinta. Derechos de las personas trabajadoras a la intimidad en relación con el entorno digital y a la desconexión.

Las personas trabajadoras tienen derecho a la intimidad en el uso de los dispositivos digitales puestos a su disposición por el empleador, a la desconexión digital y a la intimidad frente al uso de dispositivos de video vigilancia y geolocalización en los términos establecidos en la legislación vigente en materia de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales.

No obstante, lo anterior, en los términos establecidos por la legislación que pudiera ser de aplicación, la empresa, previa la necesaria información, podrá ejercer el control laboral a través del uso de video vigilancia y mediante el control de los dispositivos digitales puestos a disposición de las personas trabajadoras, incluido el teléfono, mensajería y correo electrónico corporativo, estableciendo políticas de uso debidamente informadas. Los controles del uso de los medios electrónicos se realizarán bajo la presencia de las personas trabajadoras y/o en su caso con la de sus representantes.

Sexta. Teletrabajo. Siempre que las necesidades del servicio lo permitan, la persona trabajadora, previo acuerdo con la empresa, podrá acogerse voluntariamente al régimen de teletrabajo.

Esta situación es reversible en cualquier momento tanto por su parte como por parte de la dirección. En todo caso, una vez concedida, si se produjera la reversión de la situación de teletrabajo por alguna de las dos partes, la parte que desea finalizar la situación comunicará por escrito a la otra parte la fecha de finalización, con una antelación mínima de 15 días, salvo circunstancias justificadas y extraordinarias que hagan necesaria la reincorporación total e inmediata de la persona al puesto de trabajo. En caso de que la persona afectada solicite el teletrabajo y se le deniegue, la empresa deberá comunicarlo a la persona afectada, no pudiendo existir trato desigual entre personas que realicen las mismas funciones, primando el principio de igualdad. Se informará a la RLPT de todas las personas que estén en situación de teletrabajo y de las denegaciones, así como las condiciones aplicables de los nuevos contratos, dentro del deber de información que prevé la legislación vigente. Las personas trabajadoras sujetas a este sistema de trabajo tienen el mismo acceso a la formación y a las oportunidades de desarrollo de la carrera profesional que cualquier otra persona que trabaje en la empresa. Asimismo, tendrán los mismos derechos, incluidos los de representación colectiva, que el resto de empleados y empleadas.

Compensación económica de 40 €.

ANEXO I

TABLAS SALARIALES AÑO 2024

ÁREA FUNCIONAL ADMINISTRATIVA

GRUPO	NIVEL	CATEGORÍAS	SALARIO BASE	PLUS ASISTENCIA	PLUS COMPENSACION	TOTAL
0	I	Director y Jefe Administrativo	1.366,44	57,15	109,78	1.533,37
0	II	Técnico	1.284,28	57,15	109,78	1.451,21
1	I	Jefe de Sección	1.202,12	57,15	109,78	1.369,05
2	I	Oficial Administrativo	1.142,81	57,15	109,78	1.309,74
3	I	Cajero	1.123,87	57,15	109,78	1.290,80
3	I	Auxiliar Administrativo	1.104,97	57,15	109,78	1.271,90
4	I	Auxiliar de Caja	1.028,03	57,15	109,78	1.194,95

ÁREA FUNCIONAL ALMACÉN /VENTA/LOGÍSTICA

GRUPO	NIVEL	CATEGORÍAS	SALARIO BASE	PLUS ASISTENCIA	PLUS COMPENSACION	TOTAL
1	I	Madurador-Vendedor y Jefe de Sección	1.298,20	57,15	109,78	1.465,12
1	II	Comercial	1.238,64	57,15	109,78	1.405,57
2	I	Conductor-repartidor	1.142,81	57,15	109,78	1.309,74
2	II	Conductor	1.117,37	57,15	109,78	1.284,29
4	I	Mozo especializado	1.091,93	57,15	109,78	1.258,85
4	II	Mozo	1.058,81	57,15	109,78	1.225,73

BIENIOS:

ÁREA FUNCIONAL ADMINISTRATIVA

GRUPO	NIVEL	CATEGORÍAS	BIENIO
0	I	Director y Jefe Administrativo	34,17
0	II	Técnico	32,12
1	I	Jefe de Sección	30,07
2	I	Oficial Administrativo	28,59
3	I	Cajero	27,93
3	I	Auxiliar Administrativo	27,63
4	I	Auxiliar de Caja	25,71

ÁREA FUNCIONAL ALMACÉN /VENTA/LOGÍSTICA

GRUPO	NIVEL	CATEGORÍAS	BIENIO	NOCTURNIDAD
1	I	Madurador-Vendedor y Jefe de Sección	32,46	
1	II	Comercial	30,97	
2	I	Conductor-repartidor	28,59	285,70
2	II	Conductor	27,94	279,36
4	I	Mozo especializado	27,28	273,01
4	II	Mozo	26,41	264,70

SALARIO ANUAL

ÁREA FUNCIONAL ADMINISTRATIVA

GRUPO	NIVEL	CATEGORÍAS	SALARIO BASE	PLUS ASISTENCIA	PLUS COMPENSACION	TOTAL
0	I	Director y Jefe Administrativo	20.496,70	857,22	1.646,63	23.000,55
0	II	Técnico	19.264,32	857,22	1.646,63	21.768,18
1	I	Jefe de Sección	18.031,95	857,22	1.646,63	20.535,80
2	I	Oficial Administrativo	17.142,14	857,22	1.646,63	19.645,99
3	I	Cajero	16.858,22	857,22	1.646,63	19.362,07
3	I	Auxiliar Administrativo	16.574,47	857,22	1.646,63	19.078,32
4	I	Auxiliar de Caja	15.420,30	857,22	1.646,63	17.924,15

ÁREA FUNCIONAL ALMACÉN /VENTA/LOGÍSTICA

GRUPO	NIVEL	CATEGORÍAS	SALARIO BASE	PLUS ASISTENCIA	PLUS COMPENSACIÓN	TOTAL
1	I	Madurador-Vendedor y Jefe de Sección	19.473,04	857,22	1.646,63	21.976,89
1	II	Comercial	18.579,70	857,22	1.646,63	21.083,56
2	I	Conductor-repartidor	17.142,14	857,22	1.646,63	19.645,99
2	II	Conductor	16.760,56	857,22	1.646,63	19.264,41
4	I	Mozo especializado	16.378,97	857,22	1.646,63	18.882,82
4	II	Mozo	15.881,93	857,22	1.646,63	18.385,79

TABLAS SALARIALES AÑO 2025

ÁREA FUNCIONAL ADMINISTRATIVA.

GRUPO	NIVEL	CATEGORÍAS	SALARIO BASE	PLUS ASISTENCIA	PLUS COMPENSACION	TOTAL
0	I	Director y Jefe Administrativo	1.407,44	58,86	113,07	1.579,37
0	II	Técnico	1.322,81	58,86	113,07	1.494,74
1	I	Jefe de Sección	1.238,19	58,86	113,07	1.410,12
2	I	Oficial Administrativo	1.177,10	58,86	113,07	1.349,03
3	I	Cajero	1.157,59	58,86	113,07	1.329,52
3	I	Auxiliar Administrativo	1.138,12	58,86	113,07	1.310,05
4	I	Auxiliar de Caja	1.058,87	58,86	113,07	1.230,80

ÁREA FUNCIONAL ALMACÉN /VENTA/LOGÍSTICA.

GRUPO	NIVEL	CATEGORÍAS	SALARIO BASE	PLUS ASISTENCIA	PLUS COMPENSACION	TOTAL
1	I	Madurador-Vendedor y Jefe de Sección	1.337,14	58,86	113,07	1.509,08
1	II	Comercial	1.275,80	58,86	113,07	1.447,74
2	I	Conductor-repartidor	1.177,10	58,86	113,07	1.349,03
2	II	Conductor	1.150,89	58,86	113,07	1.322,82
4	I	Mozo especializado	1.124,68	58,86	113,07	1.296,62
4	II	Mozo	1.090,57	58,86	113,07	1.262,50

BIENIOS:

ÁREA FUNCIONAL ADMINISTRATIVA.

GRUPO	NIVEL	CATEGORÍAS	BIENIO
0	I	Director y Jefe Administrativo	35,19
0	II	Técnico	33,08
1	I	Jefe de Sección	30,98
2	I	Oficial Administrativo	29,45
3	I	Cajero	28,77
3	I	Auxiliar Administrativo	28,46
4	I	Auxiliar de Caja	26,48

ÁREA FUNCIONAL ALMACÉN /VENTA/LOGÍSTICA

GRUPO	NIVEL	CATEGORÍAS	BIENIO	NOCTURNIDAD
1	I	Madurador-Vendedor y Jefe de Sección	33,43	
1	II	Comercial	31,89	
2	I	Conductor-repartidor	29,45	294,27
2	II	Conductor	28,78	287,74
4	I	Mozo especializado	28,10	281,20
4	II	Mozo	27,20	272,65

SALARIO ANUAL

ÁREA FUNCIONAL ADMINISTRATIVA

GRUPO	NIVEL	CATEGORÍAS	SALARIO BASE	PLUS ASISTENCIA	PLUS COMPENSACIÓN	TOTAL
0	I	Director y Jefe Administrativo	21.111,60	882,94	1.696,03	23.690,57
0	II	Técnico	19.842,25	882,94	1.696,03	22.421,22
1	I	Jefe de Sección	18.572,91	882,94	1.696,03	21.151,88
2	I	Oficial Administrativo	17.656,40	882,94	1.696,03	20.235,37
3	I	Cajero	17.363,96	882,94	1.696,03	19.942,93
3	I	Auxiliar Administrativo	17.071,70	882,94	1.696,03	19.650,67
4	I	Auxiliar de Caja	15.882,90	882,94	1.696,03	18.461,87

ÁREA FUNCIONAL ALMACÉN /VENTA/LOGÍSTICA

GRUPO	NIVEL	CATEGORÍAS	SALARIO BASE	PLUS ASISTENCIA	PLUS COMPENSACIÓN	TOTAL
1	I	Madurador-Vendedor y Jefe de Sección	20.057,23	882,94	1.696,03	22.636,20
1	II	Comercial	19.137,10	882,94	1.696,03	21.716,06
2	I	Conductor-repartidor	17.656,40	882,94	1.696,03	20.235,37
2	II	Conductor	17.263,37	882,94	1.696,03	19.842,34
4	I	Mozo especializado	16.870,34	882,94	1.696,03	19.449,30
4	II	Mozo	16.358,39	882,94	1.696,03	18.937,36

TABLAS SALARIALES 2026

ÁREA FUNCIONAL ADMINISTRATIVA

GRUPO	NIVEL	CATEGORÍAS	SALARIO BASE	PLUS ASISTENCIA	PLUS COMPENSACION	TOTAL
0	I	Director y Jefe Administrativo	1.442,62	60,33	115,90	1.618,85
0	II	Técnico	1.355,88	60,33	115,90	1.532,11
1	I	Jefe de Sección	1.269,14	60,33	115,90	1.445,37
2	I	Oficial Administrativo	1.206,52	60,33	115,90	1.382,75
3	I	Cajero	1.186,53	60,33	115,90	1.362,76
3	I	Auxiliar Administrativo	1.166,57	60,33	115,90	1.342,81
4	I	Auxiliar de Caja	1.085,34	60,33	115,90	1.261,57

ÁREA FUNCIONAL ALMACÉN /VENTA/LOGÍSTICA

GRUPO	NIVEL	CATEGORÍAS	SALARIO BASE	PLUS ASISTENCIA	PLUS COMPENSACION	TOTAL
1	I	Madurador-Vendedor y Jefe de Sección	1.370,57	60,33	115,90	1.546,80
1	II	Comercial	1.307,70	60,33	115,90	1.483,93
2	I	Conductor-repartidor	1.206,52	60,33	115,90	1.382,75
2	II	Conductor	1.179,66	60,33	115,90	1.355,89
4	I	Mozo especializado	1.152,80	60,33	115,90	1.329,03
4	II	Mozo	1.117,83	60,33	115,90	1.294,06

BIENIOS:

ÁREA FUNCIONAL ADMINISTRATIVA

GRUPO	NIVEL	CATEGORÍAS	BIENIO
0	I	Director y Jefe Administrativo	36,07
0	II	Técnico	33,91
1	I	Jefe de Sección	31,75
2	I	Oficial Administrativo	30,18
3	I	Cajero	29,49
3	I	Auxiliar Administrativo	29,17
4	I	Auxiliar de Caja	27,14

ÁREA FUNCIONAL ALMACÉN /VENTA/LOGÍSTICA

GRUPO	NIVEL	CATEGORÍAS	BIENIO	NOCTURNIDAD
1	I	Madurador-Vendedor y Jefe de Sección	34,27	
1	II	Comercial	32,69	
2	I	Conductor-repartidor	30,18	301,63
2	II	Conductor	29,50	294,93
4	I	Mozo especializado	28,80	288,23
4	II	Mozo	27,88	279,46

SALARIO ANUAL

ÁREA FUNCIONAL ADMINISTRATIVA

GRUPO	NIVEL	CATEGORÍAS	SALARIO BASE	PLUS ASISTENCIA	PLUS COMPENSACION	TOTAL
0	I	Director y Jefe Administrativo	21.639,39	905,01	1.738,43	24.282,83
0	II	Técnico	20.338,31	905,01	1.738,43	22.981,75
1	I	Jefe de Sección	19.037,23	905,01	1.738,43	21.680,67
2	I	Oficial Administrativo	18.097,81	905,01	1.738,43	20.741,25
3	I	Cajero	17.798,06	905,01	1.738,43	20.441,50
3	I	Auxiliar Administrativo	17.498,50	905,01	1.738,43	20.141,94
4	I	Auxiliar de Caja	16.279,98	905,01	1.738,43	18.923,42

ÁREA FUNCIONAL ALMACÉN /VENTA/LOGÍSTICA

GRUPO	NIVEL	CATEGORÍAS	SALARIO BASE	PLUS ASISTENCIA	PLUS COMPENSACION	TOTAL
1	I	Madurador-Vendedor y Jefe de Sección	20.558,66	905,01	1.738,43	23.202,10
1	II	Comercial	19.615,52	905,01	1.738,43	22.258,97
2	I	Conductor-repartidor	18.097,81	905,01	1.738,43	20.741,25
2	II	Conductor	17.694,96	905,01	1.738,43	20.338,40
4	I	Mozo especializado	17.292,09	905,01	1.738,43	19.935,54
4	II	Mozo	16.767,35	905,01	1.738,43	19.410,79

ANEXO II

Planes de Igualdad

I. Concepto, diagnóstico y objetivo.

De conformidad con lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral, y con esta finalidad deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar con la representación legal de las personas trabajadoras en la forma que se determine en la legislación laboral.

En las empresas de más de 50 personas trabajadoras tengan uno o más centros de trabajo, las medidas de igualdad a que se refiere el párrafo anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad.

Las empresas elaborarán y aplicarán un plan de igualdad, previa negociación o consulta, en su caso, con la representación legal de las personas trabajadoras.

Con carácter previo se elaborará un diagnóstico negociado en el seno de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad, para lo cual, la dirección de la empresa facilitará todos los datos e información necesaria, así como los datos del Registro regulados en el artículo 28, apartado 2 del Estatuto de los trabajadores.

Se garantiza el acceso de la representación legal de las personas trabajadoras o, en su defecto, de los propios trabajadores y trabajadoras, a la información sobre el contenido de los Planes de Igualdad y la consecución de sus objetivos.

A efectos de lo regulado en el presente convenio, respecto a los planes de igualdad y a los diagnósticos de situación, deberá tenerse en cuenta lo señalado en el artículo 5 de la Ley Orgánica 3/2007, según el cual no constituirá discriminación en el acceso al empleo, incluida la formación necesaria, una diferencia de trato basada en una característica relacionada con el sexo cuando, debido a la naturaleza de las actividades profesionales concretas o al contexto en el que se lleven a cabo, dicha

característica constituya un requisito profesional esencial y determinante, siempre y cuando el objetivo sea legítimo y el requisito proporcionado.

Con esta finalidad, el presente convenio recoge a continuación una serie de directrices y reglas en relación con los planes de igualdad y los diagnósticos de situación que podrán seguir las empresas de más de 50 personas trabajadoras incluidas dentro de su ámbito de aplicación, y cuya finalidad es facilitar a estas últimas la aplicación e implantación de la Ley Orgánica 3/2007. Siendo los objetivos prioritarios del plan de igualdad las materias que afecten a la igualdad de trato y de oportunidades en:

- Acceso al empleo.
- Clasificación profesional.
- Formación.
- Proceso de selección y contratación.
- Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres.
- Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- Infrarrepresentación femenina.
- Promoción.
- Retribuciones.
- Distribución del tiempo de trabajo.
- Aquellas que puedan ser identificadas en función de las características del puesto de trabajo.
- Acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- Embarazo o maternidad.

A) Concepto de los planes de igualdad

Como establece la Ley Orgánica 3/2007 los planes de igualdad de las empresas son un conjunto

ordenando de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y eliminar la discriminación por razón de sexo.

Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

B) Diagnóstico de situación

Previamente a la fijación de los objetivos de igualdad que en su caso deban alcanzarse, conforme al artículo 46 de la LOIEMH los diagnósticos de situación, son negociados con la representación legal de las personas trabajadoras, quienes realizarán un diagnóstico de situación cuya finalidad será constatar, si las hubiere, la existencia de situaciones de desigualdad de trato u oportunidades entre hombres y mujeres carentes de una justificación objetiva y razonable, o situaciones de discriminación por razón de sexo que supongan la necesidad de fijar dichos objetivos.

Algunas cuestiones susceptibles de ser analizadas en el diagnóstico de situación son:

- a) Distribución de la plantilla en relación con edades, antigüedad, departamento, nivel jerárquico, grupos profesionales y nivel de formación.
- b) Distribución de la plantilla en relación con tipos de contratos.
- c) Distribución de la plantilla en relación con grupos profesionales y salarios.
- d) Distribución de la plantilla en relación con ordenación de la jornada, horas anuales de trabajo, régimen de turnos y medidas de conciliación de la vida familiar y laboral.
- e) Distribución de la plantilla en relación con la representación sindical.
- f) Ingresos y ceses producidos en el último año especificando grupo profesional, edad y tipo de contrato.
- g) Niveles de absentismo especificando causas y desglosando las correspondientes a permisos, incapacidades u otras.
- h) Excedencias del último año y los motivos.
- i) Promociones del último año especificando grupo profesional y puesto a los que se ha promocionado, así como promociones vinculadas a movilidad geográfica.
- j) Horas de formación del último año y tipo de acciones formativas.
- k) Los criterios y canales de información y/o comunicación utilizados en los procesos de selección, formación y promoción.
- l) Los métodos utilizados para la descripción de perfiles profesionales y puestos de trabajo, el lenguaje y contenido de las ofertas de empleo y de los formularios de solicitud para participar en procesos de selección, formación y promoción.

C) Objetivos de los planes de igualdad

Una vez realizado el diagnóstico de situación, podrán establecerse los objetivos concretos a alcanzar en base a los datos obtenidos y que podrán consistir en el establecimiento de medidas de acción positiva en aquellas cuestiones en las que se haya constatado la existencia de situaciones de desigualdad entre mujeres y hombres carentes de justificación objetiva, así como en el establecimiento de medidas generales para la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación.

Tales objetivos, que incluirán las estrategias y prácticas para su consecución, irán destinados preferentemente a las áreas de acceso al empleo, formación, clasificación y promoción profesional, condiciones retributivas y de jornada, conciliación de la vida familiar, etcétera, y entre otros podrán consistir en:

- a) Promover procesos de selección y promoción en igualdad que eviten la segregación vertical y horizontal y la utilización del lenguaje sexista.
- b) Promover la inclusión de mujeres en puestos que impliquen mando y/o responsabilidad.
- c) Establecer programas específicos para la selección de mujeres en puestos en los que están subrepresentadas.

- d) Revisar la incidencia de las formas de contratación atípicas (contratos a tiempo parcial y modalidades de contratación temporal) en el colectivo de trabajadoras con relación al de trabajadores y adoptar medidas correctoras en caso de mayor incidencia sobre estas de tales formas de contratación.
- e) Garantizar el acceso en igualdad de hombres y mujeres a la formación de empresa tanto interna como externa, con el fin de garantizar la permanencia en el empleo de las mujeres, desarrollando su nivel formativo y su adaptabilidad a los requisitos de la demanda de empleo.
- f) Información específica a las mujeres de los cursos de formación para puestos que tradicionalmente hayan estado ocupados por hombres.
- g) Realizar cursos específicos sobre igualdad de oportunidades.
- h) Revisar los complementos que componen el salario para verificar que no estén encerrando una discriminación sobre las trabajadoras.
- i) Promover procesos y establecer plazos para corregir las posibles diferencias salariales existentes entre hombres y mujeres.
- j) Conseguir una mayor y mejor conciliación de la vida familiar y laboral de hombres y mujeres mediante campañas de sensibilización, difusión de los permisos y excedencias legales existentes, etcétera.
- k) Establecer medidas para detectar y corregir posibles riesgos para la salud de las trabajadoras, en especial de las mujeres embarazadas, así como acciones contra los posibles casos de acoso moral y sexual.

D) Competencias de las empresas y la representación legal de las personas trabajadoras en la elaboración de los planes de igualdad y régimen transitorio

Será competencia de la empresa realizar el diagnóstico de situación.

La documentación que se desprenda de dicho diagnóstico será facilitada a efectos de informe a la representación legal de las personas trabajadoras.

E) Evaluación y seguimiento de las acciones

Con el objeto de realizar un seguimiento del cumplimiento y desarrollo de este Plan de Igualdad, se creará una comisión de seguimiento constituida por la dirección de la empresa y la representación sindical de las personas trabajadoras, que se reunirá al menos semestralmente o a petición de cualquiera de las partes.

Lo previsto en el párrafo anterior se entenderá sin perjuicio del seguimiento de la evolución de los acuerdos sobre planes de igualdad por parte de la comisión paritaria, la cual podrá participar en el seguimiento de los mismos, pues deberá ser informada de la implantación de los planes de igualdad que se lleven a cabo en los sectores afectados por el presente convenio.

Serán, asimismo, cometidos de esta comisión:

- Identificar ámbitos prioritarios de actuación.
- Promover acciones formativas y de sensibilización que animen a las mujeres a participar en la igualdad de oportunidades.
- Realizar evaluaciones anuales del grado de cumplimiento, consecución de objetivos y desarrollo del Plan de Igualdad, estudiando y analizando la evolución de la situación de la mujer en la empresa.

Dentro de las competencias de esta comisión figurará también el seguimiento de la aplicación de las medidas legales que se establezcan para fomentar la igualdad, potenciando las actividades formativas necesarias para ello.

F) Información y difusión de medidas

En orden a reflejar su compromiso con la igualdad de oportunidades, y a fin de potenciar una línea de sensibilización e información, conforme a lo estipulado en el artículo 6 del RD901/2020 la Comisión Negociadora facilitará la difusión interna y conocimiento por parte del personal, sobre el "Impulso de la implantación del plan de igualdad en la empresa" y "el impulso de las primeras acciones de información y sensibilización a la plantilla, así como del marco normativo vigente en materia de igualdad y conciliación.

A efectos de aplicar lo dispuesto en los artículos anteriores respecto los diagnósticos de situación y los planes de igualdad, debe ajustarse a lo establecido en la Disposición transitoria décima segunda de la LOIMH (Aplicación paulatina de los artículos 45 y 46 en la redacción por el Real Decreto-Ley 6/2019, de 1 de marzo.)

Para la aplicación de lo dispuesto en el apartado 2 del artículo 45 y en los apartados 2, 4, 5 y 6 del artículo 46 de esta ley orgánica, en la redacción dada a los mismos por el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación:

Las empresas de más de ciento cincuenta y hasta doscientas cincuenta personas trabajadoras contarán con un periodo de un año para la aprobación de los planes de igualdad.

Las empresas de más de cien y hasta ciento cincuenta personas trabajadoras, dispondrán de un periodo de dos años para la aprobación de los planes de igualdad.

Las empresas de cincuenta a cien personas trabajadoras dispondrán de un periodo de tres años para la aprobación de los planes de igualdad.

Estos periodos de transitoriedad se computarán desde la publicación del Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, en el Boletín Oficial del Estado.

Disposición transitoria única. Reglas transitorias: Los planes de igualdad vigentes al momento de la entrada en vigor del presente Real Decreto, deberán adaptarse en el plazo previsto para su revisión y, en todo caso, en un plazo máximo de doce meses contados a partir de la entrada en vigor del real decreto, previo proceso negociador.

ANEXO III

**MEDIDAS PARA LA IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN
DE LAS PERSONAS LGTBI EN EL ÁMBITO LABORAL**

En el marco del compromiso de la empresa y la representación de las personas trabajadoras con la promoción de la igualdad, la diversidad y la no discriminación en el entorno laboral, y en consonancia con las reivindicaciones en materia de avances sociales y laborales para el colectivo LGTBI, se incorpora al presente Convenio Colectivo el siguiente artículo adicional para el respeto de los derechos de las personas LGTBI en el trabajo:

1. Cláusula General de Igualdad de Trato y No Discriminación:

Se garantiza la igualdad de trato y la no discriminación por motivos de orientación sexual, identidad sexual, expresión de género o características sexuales en todos los aspectos de la relación laboral, incluyendo el acceso al empleo, la contratación, la clasificación profesional, la promoción, la formación, las condiciones de trabajo, la retribución, el régimen disciplinario y la extinción del contrato.

2. Acceso al Empleo:

La empresa se compromete a erradicar estereotipos en los procesos de selección, priorizando la formación e idoneidad de las personas candidatas independientemente de su orientación sexual, identidad sexual o expresión de género, con especial atención a las personas trans.

Se establecerán criterios de selección objetivos y transparentes, garantizando procesos inclusivos y libres de sesgos LGTBIfóbicos.

Se informará a la Representación Legal de las Personas Trabajadoras (RLPT) sobre los parámetros de los algoritmos o sistemas de inteligencia artificial utilizados en la selección para evitar sesgos discriminatorios.

El personal encargado de la selección recibirá formación específica en diversidad LGTBI. En caso de procesos externos, se verificará que la entidad contratada incorpora esta perspectiva.

Se garantizará el derecho a la intimidad de las personas candidatas, evitando preguntas invasivas sobre su vida personal o familiar, así como la solicitud de datos que puedan vulnerar este principio, especialmente aquellos relacionados con la orientación sexual, identidad sexual, expresión de género o características sexuales.

Se prohíben los reconocimientos médicos que excluyan a personas por su estado serológico, niveles hormonales o análisis de anatomía y morfología corporal, especialmente en lo relativo a los genitales, tanto en el acceso como en la promoción y mantenimiento del empleo.

3. Clasificación y Promoción Profesional:

Los criterios de clasificación, promoción profesional y ascensos se basarán en elementos objetivos de cualificación y capacidad, garantizando la igualdad de oportunidades para las personas LGTBI.

Se prohíbe cualquier discriminación por orientación sexual, identidad sexual, expresión de género, características sexuales o pertenencia a grupo familiar en la promoción profesional.

Los departamentos de recursos humanos realizarán análisis de los procesos de promoción para eliminar posibles sesgos discriminatorios.

4. Formación, Sensibilización y Lenguaje:

Se integrarán en los planes de formación módulos específicos sobre los derechos de las personas LGTBI en el ámbito laboral, con especial incidencia en la igualdad de trato y oportunidades y la no discriminación.

Esta formación se dirigirá a toda la plantilla, incluyendo mandos intermedios y personal con responsabilidad en la gestión de recursos humanos.

Los contenidos mínimos de la formación incluirán el conocimiento de las medidas LGTBI del presente Convenio, conceptos básicos sobre diversidad sexual, familiar y de género (según la Ley 4/2023), protocolos de acompañamiento a personas trans (si existen) y protocolos contra el acoso discriminatorio.

Se fomentará el uso de un lenguaje respetuoso con la diversidad en toda la documentación interna y comunicaciones de la empresa.

5. Entornos Laborales Diversos, Seguros e Inclusivos:

Se promoverá la heterogeneidad de las plantillas y se garantizará la protección contra comportamientos LGTBIfóbicos a través de protocolos de prevención y actuación frente al acoso y la violencia en el trabajo.

6. Permisos y Beneficios Sociales:

Se atenderá a la realidad de las familias diversas, incluyendo cónyuges y parejas de hecho LGTBI, garantizando el acceso a permisos, beneficios sociales y derechos en igualdad de condiciones.

Se garantizará el disfrute de permisos para asistencia médica o trámites legales en igualdad de condiciones, con especial atención a las personas trans.

Todos los derechos recogidos en este Convenio, normativa interna, pactos y acuerdos serán de aplicación a las personas LGTBI, independientemente de su modelo de familia.

Medidas específicas para personas trabajadoras trans y progenitores de hijos/as en proceso de transición: Permiso retribuido para los trámites necesarios para el cambio registral, permiso retribuido por acompañamiento a hijos e hijas para los trámites necesarios para el cambio registral, excedencia para tratamientos de afirmación de género en los mismos términos que la excedencia por cuidado de menor o familiar, posibilidad de adoptar medidas de adaptación de jornada o puesto durante el periodo de afirmación de género.

7. Prevención de la Violencia por LGTBIfobia:

Se promoverá un ambiente de respeto y corrección en el trabajo, prohibiéndose expresiones y modales insultantes, humillantes o intimidatorios.

No se permitirán actitudes de aislamiento o reducción de la comunicación, ni acciones dirigidas al descrédito de la reputación laboral o personal.

Las reprensiones se realizarán de forma discreta.

Se prohíbe la distribución arbitraria o abusiva de tareas y el hostigamiento por presentar reclamaciones contra la discriminación.

8. Salud Laboral y Riesgos Psicosociales:

Se incluirá la LGTBIfobia en la evaluación de riesgos laborales para proteger la salud de las personas trabajadoras.

Se implementarán actuaciones para prevenir, identificar y actuar ante situaciones de discriminación y acoso por motivos de orientación sexual, identidad sexual, expresión de género, características sexuales y diversidad familiar, se impulsarán evaluaciones de riesgos psicosociales para identificar y corregir deficiencias en la organización del trabajo que puedan favorecer la discriminación o el acoso.

9. Régimen Disciplinario:

Las conductas contrarias al principio de igualdad de trato y a los derechos de las personas LGTBI se considerarán infracciones laborales, tipificándose como muy graves aquellas que por su importancia, intensidad y frecuencia se produzcan.

Se considerarán, al menos, faltas muy graves las siguientes conductas:

Expresiones vejatorias y humillantes sobre el aspecto físico, forma de ser, vestir o hablar, insultos relacionados con la orientación sexual, identidad o expresión de género, características sexuales y pertenencia a grupo familiar, ridiculización y humillación por LGTBIfobia, bromas o comentarios tránsfobos u homófobos, uso de medios de la empresa para difundir información maliciosa sobre la orientación sexual, identidad o expresión de género o características sexuales, ignorar, acosar, excluir o aislar a personas por su orientación sexual, identidad o expresión de género o características sexuales, negarse a nombrar a una persona trans como requiere o utilizar deliberadamente artículos o pronombres no correspondientes con su identidad de género, dar un tratamiento desigual basado en la identidad de género, orientación sexual o características

sexuales, exhibición de material que menoscabe la dignidad de las personas por su orientación sexual, identidad o expresión de género, características sexuales o pertenencia a grupo familiar, agresiones físicas motivadas por la orientación sexual, identidad o expresión de género, características sexuales o pertenencia a grupo familiar, impedir el acceso a las instalaciones por motivos de orientación sexual, identidad o expresión de género, características sexuales o pertenencia a grupo familiar, violencia sexual motivada por la orientación sexual, identidad o expresión de género, características sexuales o pertenencia a grupo familiar, cualquier otra conducta similar que atente contra la dignidad y los derechos de las personas LGTBI, revelar la orientación sexual o identidad de género de una persona sin su consentimiento.

La empresa y la representación legal de las personas trabajadoras se comprometen a velar por el cumplimiento efectivo de este artículo adicional y a promover un entorno laboral donde todas las personas se sientan respetadas y valoradas en su diversidad.

ANEXO IV

PROTOCOLO CONTRA EL ACOSO Y LA VIOLENCIA CONTRA PERSONAS LGTBI**Declaración de principios.**

El objetivo del presente protocolo es el de garantizar los derechos de lesbianas, gais, transexuales, bisexuales e intersexuales (en adelante LGTBI) en la empresa e impedir cualquier trato discriminatorio estableciendo a su vez, un procedimiento por el que dar cauce a las denuncias que puedan formularse por acoso.

La representación empresarial (CEIM) pretende con este acuerdo alcanzado con la representación social (UGT y CCOO), mostrar el profundo rechazo a cualquier forma de discriminación, en el ámbito de este acuerdo, bajo el principio de la prevención y actuación, se desarrolla el siguiente protocolo de actuación.

Ámbito de aplicación.

El protocolo será de aplicación directa a las personas que trabajan en la empresa independientemente del vínculo jurídico que los una a ésta, siempre que desarrollen su actividad dentro del ámbito organizativo de la empresa.

Así mismo, será de aplicación a las personas trabajadoras de empresas subcontratadas, que presten sus servicios en la empresa.

También se aplicará a quienes solicitan un puesto de trabajo, al personal de puesta a disposición, proveedores, clientes, visitas entre otros.

En ningún caso se formalizarán contratos con entidades que incumplan en su seno los principios del protocolo de prevención y protección por acoso LGTBIfóbico.

El protocolo será de aplicación a las situaciones de acoso que se producen durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo:

- a) en el lugar de trabajo, inclusive en los espacios públicos y privados cuando son un lugar de trabajo;
- b) en comedores, instalaciones sanitarias, de aseo y en los vestuarios;
- c) en los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo;
- d) en el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación (acoso virtual o ciberacoso);
- e) en el alojamiento proporcionado por la persona empleadora;
- f) en los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo.

Procedimiento de garantía.

Todas las personas incluidas en el ámbito de aplicación del presente protocolo deberán respetar la dignidad de las personas evitando cometer conductas constitutivas de acoso. Cualquier persona puede presentar una queja escrita o verbal relativa a estos tipos de acoso con arreglo al procedimiento que a continuación se regula.

En cumplimiento de la ley 2/2023 de 20 de febrero, de protección de las personas informantes, queda expresamente prohibido y será declarado nulo cualquier acto constitutivo de represalia, incluidas las amenazas de represalia y las tentativas de represalia contra las personas que presenten una comunicación de denuncia por los medios habilitados para ello.

Denuncia.

Toda persona incluida en el ámbito de aplicación del presente protocolo, que se considere víctima de acoso podrá presentar denuncia por los medios que se indican en este protocolo, sin perjuicio de su derecho a denunciar ante la Autoridad Independiente de Protección del Informante, Inspección de Trabajo, así como por la vía civil, laboral o a querellarse por la vía penal.

El procedimiento en la empresa se pondrá en marcha con la presentación de la correspondiente denuncia por parte de: (i) la persona presuntamente afectada, (ii) la representación legal de las personas trabajadoras así como las organizaciones sindicales más representativas, las

organizaciones sindicales con representación en el comité de empresa o delegadas/os de personal, y la organización sindical a la que pudiera pertenecer la víctima o (iii) por cualquier persona que tenga conocimiento de conductas que puedan ser constitutivas de acoso, incluso las anónimas.

En la denuncia debe constar la identificación de la persona presuntamente acosadora y de la persona presuntamente acosada y una descripción detallada de los hechos que motivan la denuncia.

La denuncia se podrá dirigir;

1. A una dirección de correo creada al efecto, para la recepción de las denuncias de acoso en la empresa con identificación de la persona competente para su recepción.
2. Directamente al Canal de Denuncia en base a la Ley 2/2023, de 20 de febrero (Ley reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción)
3. Igualmente se admitirá a trámite y se investigará toda denuncia que se reciba a través del canal externo habilitado como medio complementario al interno, y que estará encauzado a través de la Autoridad Independiente de Protección del Informante, A.A.I., lo que lo dota de garantías de independencia y autonomía.

De forma inmediata, el canal por el que se haya comunicado la denuncia dará traslado de esta a la Comisión Instructora que será la encargada de llevar a cabo el proceso de investigación e instrucción del hecho denunciado y que deberá reunirse en el plazo máximo de 3 días laborales a la fecha de recepción de la denuncia para iniciar el proceso de entrevistas e instrucción del caso.

En la protección frente a la discriminación y la violencia por LGTIfobia podrá intervenir en todo caso la Autoridad Independiente para la Igualdad de Trato y la No Discriminación, con las competencias y funciones establecidas en la Ley 15/2022, de 12 julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación.

Si la denuncia no fuera comunicada directamente por la persona que recibe el acoso, la primera entrevista que realice la Comisión Instructora será con esta con el objetivo de tomar declaración y ratificación de la denuncia.

Si la denuncia no fuera ratificada, esta circunstancia formará parte del expediente antes de su archivo y en función de los hechos que se denuncien, la Comisión Instructora podrá llevar a cabo un seguimiento o según la gravedad una investigación de oficio.

Medidas cautelares.

La presentación de la denuncia implicará que la empresa deberá abrir inmediatamente las diligencias informativas previas, especialmente dirigidas a impedir que los hechos denunciados continúen, y también para impedir cualquier tipo de represalias sobre la persona denunciante, a cuyo efecto se articularán las medidas oportunas.

Estas medidas, en ningún caso podrán suponer para la víctima un perjuicio o menoscabo en las condiciones de trabajo, ni modificación sustancial de las mismas y deberán ser aceptadas por la víctima de manera voluntaria.

En caso de que una de las medidas consista en el cambio de puesto de trabajo, será la persona denunciante quien tendrá la opción de decidir a quién se debe aplicar de manera cautelar el cambio de puesto.

Al tiempo que se adoptan las medidas cautelares, la Dirección convocará con carácter urgente a la Comisión Instructora, que será el órgano encargado de tramitar el procedimiento.

Comisión Instructora.

Se creará una Comisión Instructora fija, prefijando las personas que formarán parte de ella siempre que sea necesaria su intervención. La Comisión Instructora (en adelante, CI) estará formada por representantes tanto de la Dirección de la empresa como de la Representación Legal de las personas trabajadoras. Igualmente se informará al comité de prevención de riesgos laborales cada vez que se reciba una denuncia. Cada parte podrá nombrar a un máximo de dos representantes y un mismo número de suplentes. Estas personas recibirán formación específica en acoso lgtbi por parte de la empresa.

Las personas indicadas que forman esta comisión instructora cumplirán de manera exhaustiva la imparcialidad respecto a las partes afectadas, por lo que en caso de concurrir algún tipo de

parentesco por consanguinidad o afinidad con alguna o algunas de las personas afectadas por la investigación, amistad íntima, enemistad manifiesta con las personas afectadas por el procedimiento o interés directo o indirecto en el proceso concreto, deberán abstenerse de actuar. En caso de que, a pesar de la existencia de estas causas, no se produjera la abstención, podrá solicitarse, por cualquiera de las personas afectadas por el procedimiento, la recusación de dicha persona o personas de la comisión, utilizando la figura del miembro suplente si fuera necesario.

La empresa pondrá a disposición de la CI cuantos recursos personales, materiales y económicos sean necesarios para su correcto funcionamiento.

Funciones de la Comisión Instructora:

Recibir la denuncia por acoso por razón de orientación sexual, identidad y/o expresión de género, características sexuales y pertenencia a grupo familiar que deba instruir.

Investigar las denuncias de acuerdo con lo establecido en este protocolo, pudiendo acceder a la información necesaria y con utilización de los medios materiales y humanos necesarios. La entrevista debe hacerse por una única persona con la formación y sensibilidad adecuada. Si la persona consiente, podrá grabarse y compartirse con el resto de la comisión.

Cogestionar con la Dirección de la empresa las medidas cautelares que estime convenientes.

Elaborar conclusiones sobre el caso investigado y proponer acciones disciplinarias, verificando la adopción de las mismas.

Cualquier otra función que le pueda ser atribuida.

En los casos en los que de la labor instructora se pudiera constatar de manera indiciaria responsabilidad directa de la empresa en la actuación de acoso, se dará cuenta de oficio a la Inspección de Trabajo a los efectos oportunos.

En los casos en los que de la labor instructora se pudiera constatar de manera indiciaria la existencia de un delito de odio, se dará cuenta de oficio al Ministerio Fiscal.

Expediente

La CI abrirá el correspondiente “Expediente de Investigación por presunto acoso”. Dicho expediente estará formado por el conjunto de documentos que acreditan las actuaciones practicadas por la CI, tales como pruebas, declaraciones testificales, relación cronológica de hechos, actas, informes y cuantas se consideren oportunas para la aclaración de los hechos.

La primera actuación que deberá llevar a cabo la CI será la de audiencia de las partes denunciante y denunciada, siempre por separado con el fin de averiguar y constatar los hechos denunciados, y a todas las personas intervinientes y testigos que la Comisión considere deban personarse, incluida la Representación Legal de las personas trabajadoras del centro. En cualquier caso, las personas entrevistadas podrán ser asistidas en sus intervenciones por una persona de la Representación Legal de las personas Trabajadoras de su elección o cualquier otra persona que sea de su confianza incluso ajena a la empresa

De todas las testificales se levantará acta firmada por todas las personas asistentes.

La Comisión de Instrucción podrá proponer durante la fase de instrucción de una denuncia otras medidas cautelares adicionales a las establecidas inicialmente por la Dirección. Las medidas cautelares a adoptar pueden ir desde la separación de la víctima de la presunta persona acosadora, así como la reordenación del tiempo de trabajo, el cambio de centro de trabajo, Sección o departamento, movilidad funcional o cualquier medida que se estime oportuna y proporcionada a las circunstancias del caso. Estas medidas, en ningún caso, pueden suponer un menoscabo a la víctima.

Resolución

El proceso de instrucción finalizará en un plazo de resolución de 15 días laborales, salvo que la investigación de los hechos obligue a alargar dicho plazo por un tiempo imprescindible, en cuyo caso deberá ser decisión aprobada por unanimidad de la CI.

Este plazo se inicia desde la solicitud de intervención y finaliza con la elaboración, por parte de la CI, de un informe de conclusiones que incluirá alegaciones particulares si no ha podido llegarse a decisión unánime. En dicho informe se adoptará la Resolución del proceso, que deberá ser motivada, y en ella informará de los hechos como “constitutivos de acoso” o “no constitutivos de acoso”, y, en consecuencia, expresamente declarará a la persona denunciada “autor/a de conducta constitutiva de acoso”, o “no autor/a de conducta constitutiva de acoso”.

Así mismo, en el informe, la CI indicara la propuesta, si corresponde, de medidas disciplinarias, con indicación de la infracción cometida y la propuesta de sanción.

Dicha resolución se remitirá a la Dirección de RRHH para la toma de la decisión final:

- Cuando se constate la existencia de acoso,

la Dirección adoptará cuantas medidas correctoras estime oportunas, incluyéndose en su caso la movilidad funcional, así como la imposición de sanciones disciplinarias.

En el caso de que se determine la existencia de acoso y la sanción impuesta no determine el despido de la persona acosadora, la Dirección valorará adoptar medidas para que no conviva con la víctima del acoso en el mismo entorno laboral, medidas sobre las que tendrá preferencia la persona que ha sido agredida, y que nunca podrá suponer una mejora de las condiciones laborales de la persona agresora.

Cuando no se constate la existencia de situaciones de acoso, o no sea posible su verificación, se archivará el expediente dando por finalizado el proceso. No obstante el archivo, en función de las comprobaciones realizadas en el expediente, se determinará la conveniencia y viabilidad de efectuar un cambio de puesto de la persona solicitante o cualquier otra medida que resultará procedente en función de los hechos comprobados y evaluados por la CI.

La decisión final se pondrá en conocimiento de la persona solicitante, de la denunciada y de la CI en el plazo de 24 horas. En el mismo plazo, se informará a su vez del resultado de la investigación, así como de la decisión final a la RLPT del centro de trabajo de las personas afectadas.

Garantías.

El presente protocolo se trasladará a todas personas trabajadoras, así como a las nuevas incorporaciones, impartiendo la empresa un curso de formación en igualdad de trato y no discriminación.

El expediente de investigación se desarrollará bajo los principios de confidencialidad, rapidez, imparcialidad, contradicción, confidencialidad e igualdad.

Confidencialidad y Anonimato: Según la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de Protección de Datos de Carácter Personal, todas las personas que intervengan en el procedimiento tienen obligación de guardar una estricta confidencialidad, garantizando el tratamiento reservado de la información en las situaciones que pudieran ser constitutivas de acoso. En la tramitación del Expediente se cumplirá con la normativa de Protección de Datos que esté vigente en cada momento.

Adicionalmente, toda persona implicada en el procedimiento deberá cumplimentar el

Compromiso de Confidencialidad.

Respecto a los derechos de las partes: La investigación de la denuncia tiene que ser desarrollada con sensibilidad y respeto a los derechos de cada una de las partes afectadas. Durante el proceso se ha de garantizar, en todo caso, los derechos de todas las partes a su dignidad e intimidad, y el derecho de la persona reclamante a su integridad física y moral, teniendo en cuenta las posibles consecuencias tanto físicas como psicológicas que se derivan de una situación de acoso.

Imparcialidad y contradicción: Durante el proceso se debe garantizar una audiencia imparcial y un tratamiento justo para todas las personas afectadas. Todas las personas que intervengan en el proceso actuarán de buena fe en la búsqueda de la verdad y el esclarecimiento de los hechos denunciados.

Confidencialidad y anonimato: Las personas que intervengan en el proceso tienen obligación de guardar una estricta confidencialidad y reserva y no deben transmitir ni divulgar información sobre el contenido de las denuncias presentadas, resueltas o en proceso de investigación de las que tengan conocimiento. Por ello, desde el momento en que se formule la denuncia, las personas responsables de su tramitación asignarán unos códigos alfanuméricos identificativos u otros procedimientos análogos para identificar a las partes afectadas.

Sigilo: Es el deber que tienen las personas implicadas en los procedimientos previstos en este Protocolo de mantener la debida discreción sobre los hechos que conozcan por razón de su cargo en el ejercicio de la investigación y evaluación de las reclamaciones, quejas y denuncias, sin que puedan hacer uso de la información obtenida para beneficio propio o de terceras personas, o en perjuicio del interés público.

Restitución de las víctimas: Si el acoso realizado se hubiera concretado en un menoscabo de las condiciones laborales de la víctima, la empresa debe proceder a la restitución de sus condiciones laborales anteriores, si la víctima así lo solicita

Protección a la salud de las víctimas: La Dirección de la empresa debe actuar de oficio, a instancia de la Comisión de Atención al Acoso, o a instancia de la víctima, para adoptar las medidas que se estimen pertinentes para garantizar el derecho de protección de la salud de las personas trabajadoras afectadas. Como ejemplo, las medidas mencionadas de protección pueden ser el apoyo psicológico o médico.

Coordinación empresarial y personal externo

Cuando la persona denunciante y/o la denunciada no pertenezcan a la plantilla de la empresa, pero sea usuaria de servicios o instalaciones de la compañía o pertenezcan a alguna empresa contratada o cliente, el procedimiento se aplicará con las mismas garantías y en su caso, de forma coordinada con la empresa implicada.

Deberán aplicarse, en cualquier caso, las medidas cautelares que sean posibles mientras dure la investigación o si se trata de una denuncia en la que la empresa no pueda aplicar su poder de dirección sobre la persona denunciada. Si estas medidas tienen que aplicarse sobre la víctima, tendrán que ser asumidas voluntariamente. (Ejemplo: cambio de horarios, centro de trabajo, etc.)

Seguimiento.

La Comisión Paritaria del Convenio se encargará de hacer un seguimiento de la evolución de la conflictividad por acoso LGTBfóbico, analizar las causas de los comportamientos, vigilar el adecuado funcionamiento del protocolo y proponer posibles mejoras, tanto del protocolo como de las políticas de igualdad en la empresa.

Máxima divulgación.

Este protocolo debe ser conocido por todas las personas que conforman la empresa, así como por las personas y empresas que interactúan con esta. Por tanto, se garantizará su accesibilidad a todas las personas trabajadoras, para favorecer el ejercicio de sus derechos y para informar sobre sus obligaciones, así como a todas las personas o entidades con las que la empresa tiene una relación que puede afectar a las personas de la plantilla, tanto como acosadoras como en calidad de acosadas, de cara a evitar y perseguir cualquier actuación de acoso discriminatorio en el seno de la empresa.

El presente protocolo se trasladará a todas las personas trabajadoras, así como a las nuevas incorporaciones, impartiendo la empresa un curso de formación en igualdad de trato y no discriminación.

(03/18.743/25)

